

KS

Hovedtariffavtalen

1.5.2022-30.4.2024

KF

© 2022 KF (Kommuneforlaget AS), Oslo
1. utgave, 1. opplag 2022

Omslags fotografi: © Marianne Christine Sand
Omslag: HAVE A BOOK
Sats: HAVE A BOOK
Trykk og innbinding: Merkur Grafisk AS

ISBN: 978-82-446-2424-4 (heftet)

KF
Postboks 1263 Vika
0111 OSLO
Telefon: 24 13 28 50

Henvelser vedrørende utgivelsen rettes til:
kundeservice@kf.no
www.kf.no

Forord

Hovedtariffavtalen er revidert for en avtaleperiode fra 1.5.2022 til 30.4.2024.

I dette opptrykket er dessuten følgende dokumenter tatt inn:

- Resultatet av hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2022 mellom KS og hhv. LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne
- B-rundskriv nr. 4-2022 Hovedtariffoppgjøret 2022 - iverksetting og kommentarer

Oslo, juni 2022

Tor Arne Gangsø
Arbeidslivsdirektør

**Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedtariffavtalen.
Dette gjelder følgende arbeidstakerorganisasjoner:**

LO Kommune

Creo
EL & IT forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
Fellesorganisasjonen
Skolenes landsforbund*
Norsk Sjøoffisersforbund

YS Kommune (YS-K)

Delta
Parat
Skolelederforbundet
STAFO
Yrkestrafikkforbundet

Unio

Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Det norske maskinistforbund
Forskerforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund

Norsk Tannpleierforening
Utdanningsforbundet*

Akademikerne kommune

Arkitektenes Fagforbund
Den norske jordmorforening
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske veterinærforening
Econa
Juristforbundet
Krigsskoleutdannede Offiserers
Landsforening
Naturviterne
NITO - Norges Ingeniør og
teknologorganisasjon
Norges Farmaceutiske Forening
Norsk Lektorlag*
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna

Frittstående forbund

Lederne
Folkehøgskoleforbundet

* Hovedtariffavtalen for 2020-2022 gjelder på ettervirkning fram til resultatet av oppgjøret for disse organisasjonene foreligger.

Innhold

Kapittel 0 Hovedavtalen del A	7
Kapittel 1 Fellesbestemmelser	8
§ 1 Innledende bestemmelser	8
§ 2 Tilsetting	8
§ 3 Oppsigelse, omplassering	10
§ 4 Arbeidstid	11
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	15
§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid	19
§ 7 Ferie	22
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	24
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt	28
§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	28
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	30
§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser	31
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering	33
§ 14 Permisjon	33
§ 15 Utlønningsform	34
Kapittel 2 Lærlinger	35
Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser	39
3.0 Bruttolønn	39
3.1 Endret innplassering i lønnskapittel	39
3.2 Lokal lønnspolitikk	39
3.3 Kompetanse - læring og utvikling	41
3.4 Ledere	42
3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt	44
3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)	45
3.7 Tilleggslønn	45

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser	46
4.0 Innledende merknader	46
4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2022	47
4.2 Forhandlingsbestemmelser	48
Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser	50
5.0 Innledende merknader	50
5.1 Årlig lønnsforhandling	50
5.2 Annen lønnsregulering	51
5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse	51
Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår	52
Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader	53
Vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode	62
Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk ...	65
Vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)	67
Vedlegg til protokoll Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2022	69
B-rundskriv nr. 4-2022	
Hovedtariffoppgjøret 2022 - iverksetting og kommentarer	79

Kapittel 0 Hovedavtalen del A

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 1 Innledende bestemmelser

1.1 Hovedregel

Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstakere som har et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter Hovedtariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

1.3 Ekstraordinært arbeid

Setter kommunen i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeider.

Merknad til § 1

Begrepet undervisningspersonale i HTA omfatter undervisningsstillinger og lederstillinger ved den enkelte skole som var på statlig avtaleområde pr. 30.4.2004.

§ 2 Tilsetting

2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune*

2.3.2 Midlertidig tilsetning - innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

2.4 Åremålsstillinger

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder nedenstående bestemmelser:

En åremålsperiode skal være minimum seks år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underrettes om hvorvidt tilsetningen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn seks år.

Retrettstilling

Ved tilsetning i åremålsstilling bør det inngås avtale om retrettstilling ved åremålets utløp. Det skal framgå av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstakeren har krav på retrettstilling.

Dersom den tilsatte ved åremålsstillingens utløp har fylt 60 år, har stillingsinnehaveren krav på retrettstilling.

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en åremålstilsetting, skal lønns- og arbeidsvilkår for retrettstillingen avtales så tidlig som mulig.

Lønnen i retrettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn og skal ikke være lavere enn det som er normalt for tilsvarende stillinger i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten.

Når retrettstilling benyttes og arbeidstaker er født 1962 eller tidligere og ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

2.5 Tilsettingsforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at et tilsettingsforhold som varer et skolehalvår, regnes fra 1.8. til 31.12., henholdsvis 1.1. til 31.7., og et tilsettingsforhold som varer et skoleår, regnes fra 1.8. til 31.7., inklusive lovbestemt feriefritid.

2.6 Helseopplysninger
Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Formkrav
Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

3.2 Oppsigelsesfrister

3.2.1 Hovedregel
Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

3.2.2 Prøvetid m.m.
For arbeidstakere som er tilsatt med prøvetid på inntil 6 måneder, og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en oppsigelsesfrist på 14 dager.

3.2.3 Andre frister
Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten* sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-1.

Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 1.8.1999 iht. grunnskoleloven eller rettsvilkårsavtalen omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering etter tjenestetid.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

3.4 Omplussing

3.4.1 Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning.

3.4.2 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med kommunen/virksomheten* går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. punkt 4.3.

For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

4.2 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

4.2.1 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke ut over hva som følger av punkt 4.2.

Merknad

De lokale parter kan avtale at arbeidstiden for kontoradministrasjonen i stedet skal følge punkt 4.2 mot en økonomisk kompensasjon.

4.2.2 35,5 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfeller:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 33,6 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under punkt 4.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

4.2.5 Kulturskole

Ansatte i kulturskole har et ordinært brutto årsverk på 1950 timer. Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en planfestet arbeidstid på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.1 Vakt på vaktrom

4.3.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2).

Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

4.3.1.2 Betalingsbestemmelse

Én time vakt på vaktrom skal betales med $\frac{1}{3}$ timelønn. Betalingen for vakten reduseres ikke ved utrykning.

4.3.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time, 14 min. eller mindre pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt forhøyes til $\frac{1}{2}$ time.

Ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og 24.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften, betales timelønn pluss 100 %.

4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

Ukevakt/døgnvakt/helgevakt

Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

Vaktplan/sykdom

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

Vaktplan/vikar

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.

4.3.2.1 Underordnet vakt

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, jf. punkt 5.4, samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring, jf. punkt 5.2 og 5.3, betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Utrykning

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. punkt 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemnevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

4.3.2.2 Overordnet vakt

Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.

Utrykning

For utrykning og arbeid på overordnet vakt, jf. sentrale forbundsvise særavtaler. Utgifter til reise ved utrykning på hjemnevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

4.4 Hvilepauser/spisepauser

Jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.6 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til punkt 6.5.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

4.7 Tjenestereiser

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Innledning/avgrensninger

5.1.1 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smuss-tillegg.

5.1.2 Arbeid i ledende stilling/særskilt uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i lignende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Styrere ved alders- og sykehjem, oversykepleiere og sykepleiesjefer betales likevel tilleggene etter punkt 5.2, 5.3 og 5.4 når de utfører ordinært arbeid etter turnusplan.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Gjelder frem til 31.12.22:

5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 53,- pr. arbeidet time.

5.2.2 For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på:

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

* Antall timer pr. kalenderår

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg Fra 1.1.2023 gjelder følgende:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst 22%. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

5.3 Helge- og høytidstillegg

5.3.1 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften betales et tillegg på 1 ⅓ timelønn pr. arbeidet time.

5.3.2 Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter punkt 5.3.1 helt eller delvis gis 1 ⅓ times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under punkt 5.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

5.4 **Kvelds- og nattillegg** Gjelder frem til 31.12.22:

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr 28,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

5.4 **Kvelds- og nattillegg** Fra 1.1.2023 gjelder følgende:

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00.

For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr. arbeidet time. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 32,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten*.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr 32,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1½ timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette såfram ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 punkt 4.3.

5.7 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.7.1 Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.7.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter punkt 5.7.1 om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, plikt til å ivareta offentlig ombud eller annen tvingende grunn.

5.8 Tilleggene betales for hele timer

Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4 punkt 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vekten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

5.9 Smusstillegg + lukt/støv

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 1,50 pr. arbeidet time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

Merknad

Ansatte i branntjenesten på 2184 årstimer får tilleggsytelser godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg. For deltidsmannskap ansatt på 2080 timer gjelder det samme hva gjelder deltidstillingen i branntjenesten.

§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid

6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

For undervisningspersonalet gjelder egne bestemmelser.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. punkt 6.8.

For øvrig vises til punkt 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
- HTA kap. 3 punkt 3.4

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.4 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning (jf. § 12.4).

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 ⅓ %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.5.2 100 %

1. For overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.5.3 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid**6.6.1 133 $\frac{1}{3}$ %**

For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.6.2 50 %

1. For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
2. For overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter, jf. punkt 6.6.3.
3. For overtidarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 %-tillegget tilsvarende.

6.6.3 100 %

1. For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
2. For overtidarbeid utført til andre tider enn de som framgår av punkt 6.6.1 og 6.6.2.

6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

6.8 Forskjøvet arbeidstid

6.8.1 Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsen i §§ 6.5 og 6.6.

6.8.2 Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. punkt 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

6.8.3 Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges KS og vedkommende forbund.

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Ferie for undervisningspersonale

Undervisningspersonale avvikler hele ferien (5 uker) sammenhengende med avslutning siste virkedag i juli måned, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

7.3 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for kommunalt tilsatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerings i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

Undervisningspersonale utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår forutsatt at samlet opptjente feriepenger vil gi lavere utbetaling. Med første yrkesår menes 1.-gangs tiltredelse i skoleverket etter fullført faglig og pedagogisk utdanning, og forutsatt at vedkommende er tilsatt for minst ett år. Bestemmelsen omfatter også tilsatte på vilkår iht. opplæringsloven § 10-6a.

Undervisningspersonale som gjeninntre i skoleverket hos samme arbeidsgiver etter studiepermisjon med delvis lønn eller uten lønn, får utbetalt full lønn i ferietiden første sommer etter gjeninntreden dersom opptjente feriepenger hos samme arbeidsgiver gir lavere utbetaling.

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.1 Arbeidstaker har rett til 5 virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

7.4.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

7.4.3 Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.4.4 Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde, uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

7.4.5 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

7.4.6 Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7.4.7 For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

For undervisningspersonalet kan gjeninntreden etter rettighetspermisjoner skje i den tid det ikke er undervisning om sommeren, men ikke i feriefritiden, jf. tilpasning til ferieloven § 7.2. Tas ny ulønnet omsorgspermisjon etter slik gjeninntreden tidligere enn etter 4 måneder, begrenses lønnsrettighetene til den faktiske tjenestegjøring.

Tiltredelsestidspunktet for undervisningspersonalet er den dag tilsettingen gjelder fra og vedkommende kunne ha tiltrådt.

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter punkt 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan kommunen kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepermisjon for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste tre år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

8.2.3.2 Friskmelding

Kommunen kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

8.2.3.3 Kontroll

Kommunen kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

8.2.4 Erstatningskrav

Kommunen har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningsstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketryktdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til foreldrepermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjonen er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til kommunal stilling når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn fram til foreldrepermisjonen starter.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastninger.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

- I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter 8.3 skal avvikles, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.3, må ha gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-9

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.5 Tilbakekomst til stilling

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til slik lønn som nevnt i punkt 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se punkt 10.3 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales $\frac{1}{3}$ av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

10.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i kommunen, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/ partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

10.2 (G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

10.3 Forsikringssummens begunstivelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C). Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.
- B Samboer (se dog bokstav C). Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

10.5 Forsikring

Kommunen plikter å tegne gruppelevsforsegning til dekning av ovennevnte ytelser. Før kommunen velger forsikringssekskap, skal valg av sekskap drøftes med de tillitsvalgte.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i kommunal virksomhet, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra klient/bruker/elev el. på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11 punkt 11.1-11.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i kommunen omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i kommunen dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.1986.

11.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 %	medisinsk invaliditet	1 G
30-70 %	medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 %	medisinsk invaliditet	3 G

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i punkt 10.3.

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskedeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskedeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11 punkt 11.1-11.7 enn etter lov om yrkesskedeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskedeforsikring.

11.9 Kommunen plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. for øvrig § 10.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

12.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

- 12.1.3** Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

12.2 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 4 punkt 4.2.3 og kap. 5 punkt 5.3, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

Timelønn for undervisningspersonale omfattet av HTA merknad til § 1 beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

Gjelder for arbeidstakere både over og under 60 år.

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 14 Permisjon

14.1

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

14.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens* syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.

Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompensasjon.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

14.3 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/fylkeskommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. 2 år.

14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

§ 15 Utlønningsform

Utlønning skjer via bank eller post.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og bør utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

Kapittel 2 Læringer

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringsloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Partene lokalt skal hvert år drøfte lærings situasjonen og antall læreplasser i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten ut fra virksomhetens eget behov og samfunnets behov for læreplasser.

2.1 Læringer som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringsloven, 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. opplæringsloven § 4-1 og forskriften § 1-3.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringsloven § 4-1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

2.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til læringer fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 7517), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se punkt 2.1.5.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

2.1.2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen, har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: 80 %

2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45 %
2. halvår: 55 %
3. halvår: 80 %

2½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 35 %
3. halvår: 40 %
4. halvår: 65 %
5. halvår: 80 %

3 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 0 %
2. halvår: 15 %
3. halvår: 25 %
4. halvår: 35 %
5. halvår: 45 %
6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 2.1.2 og 2.1.3, avtales innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

2.1.4 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten

Lærlinger uten VG1 (gammel struktur: grunnkurs (GK)) og VG2 (gammel struktur: videregående kurs (VK1)) i videregående skole etter Reform 94 skal ha en samlet lønn under læreperioden som tilsvarer den totale lærlinglønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

2.1.5 Lønn lærekandidater

Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

2.1.6 Læringer med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For læringer med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

2.1.7 Avsetting av tid

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

2.1.8 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for læringer.

2.1.9 Rekruttering

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere læringer, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på læringer, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

2.1.10 Ubekvemstillegg

Lærings og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

2.1.11 Overtid

Læringer og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

2.1.12 Annet arbeid

Læringer som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier, lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

2.1.13 Sykelønn og foreldrepenger

Lærings og lærekandidaten gis rett til sykelønn og foreldrepenger etter kapittel 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

2.1.14 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1 § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av punkt 10.2.

2.1.15 Pensjon

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning, for verdiskapingstiden.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.0 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

Arbeidstakere kan som hovedregel ikke endre innplassering i lønnskapittel i tariffperioden, jf. dog punkt 3.4.0 nr. 3. Endring av kapitteltilhørighet kan likevel skje ved betydelig endret ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetning i ny stilling. Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

3.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønns-tillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønns- politikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillings- grupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnete permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlings-sammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal framgå om det foreligger enighet.

Vedlegg 3 til HTA «Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlings-skikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I samtalen skal arbeidsgiver og

arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. For arbeidstaker som har gjeninntått etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.

Møtetidspunkt for lønnsutviklingssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.2.3 Seniorpolitikk

Partene skal drøfte og utvikle en seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.

Andre virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.

3.3 Kompetanse - læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplass-

basert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av punkt 3.4.2 og 3.4.3. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.
5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3 punkt 3.4, skal stillingskodene i vedlegg 1 benyttes.

3.4.1 Lederavlønning - toppledere

Lønn til følgende toppledere fastsettes av kommunen/fylkeskommunen/bedriften:

A Kommune/fylkeskommune

Kommunedirektør / øverste administrative leder

B Bedrift

Administrerende direktør (tilsvarende) / daglig leder

Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.

Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:

C Kommune/fylkeskommune

Kommunedirektørens (tilsvarende) toppledergruppe*

Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

* Med «kommunedirektørens toppledergruppe» forstås assisterende kommunedirektør, kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.

D Bedrift

Administrerende direktør / daglig leders (tilsvarende) toppledergruppe

Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i bedriften

Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ved behov kan det opptas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Se for øvrig punkt 3.4.0 Innledende merknad nr. 3 og vedlegg 1 til HTA.

3.4.2 Lederavlønning – virksomhetsleder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.3 Lederavlønning – leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- kompetanse

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd, jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4.5 Punkt 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

3.4.6 Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift fører oversikt over hvilke stillinger som omfattes av dette kapittel og utarbeider årlig statistisk materiale over lønnsnivå og lønnsutvikling.

3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

De arbeidstakere som etter Hovedavtalen del B § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som frikjøpt tillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 476 000,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

Frikjøpt tillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Den frikjøpte tillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

Frikjøpt tillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønns-ansiennitet etter de vanlige regler.

3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid framgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

3.7 Tilleggslønn

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

- kap. 1 § 5 punkt 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- kap. 1 § 5 punkt 5.4 Kvelds- og nattillegg
- ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetning som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstiltsatte.

Ekstrahjelper får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

4.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet, jf. vedlegg 1 og 2 til HTA.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
5. Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.
6. Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTAs vedlegg 2, retrettstilling/omplasing eller andre særskilte forhold.
7. Stillingskoder med hovedbenevnelse framgår av vedlegg 1 til HTA.

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2022

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2022							
		Garantilønn	2 år Ans. tillegg	4 år Ans. tillegg	6 år Ans. tillegg	8 år Ans. tillegg	10 år Ans. tillegg	16 år Ans. tillegg	
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	389 000			4 200	11 400	43 800	11 900
		Laveste årslønn				393 200	404 600	448 400	460 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	411 000			4 200	11 400	41 800	13 000
		Laveste årslønn				415 200	426 600	468 400	481 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	459 100			10 200	10 200	50 400	8 000
		Laveste årslønn				469 300	479 500	529 900	537 900
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	500 100			10 300	20 200	22 300	13 000
		Laveste årslønn				510 400	530 600	552 900	565 900
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	535 000			5 100	12 400	19 700	40 500
		Laveste årslønn				540 100	552 500	572 200	612 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	563 800			5 500	5 200	31 200	55 900
		Laveste årslønn				569 300	574 500	605 700	661 600
	Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	582 300			5 500	8 000	29 200	66 000
		Laveste årslønn				587 800	595 800	625 000	691 000

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

4.2 Forhandlingsbestemmelser

4.2.1 Lokale forhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

4.2.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under punkt 4.2.1 og 4.2.3, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

4.2.4 Kompetanse

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Merknad

I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønns politikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønns politikken.

Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskoleutdanning og høyskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
2. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

5.1 Årlig lønnsforhandling

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, etter Hovedavtalen del A § 6-2.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. punkt 5.1 tredje ledd.

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

5.2 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt 5.1.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det kan avtales lokalt at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Kapittel 6 Varighet og regulering

2. avtaleår

6.1 Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2022 til 30.4.2024.

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

6.2 Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2022 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2023 er også en del av grunnlaget.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 - fjorten - dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 - fjorten - dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2023.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader

Oversikten over stillingskoder med hovedbenevnelse nedenfor er sortert etter kapittel i Hovedtariffavtalen og viser rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader.

Andre rapporteringsbenevnelse kan benyttes lokalt, herunder rapporteringsbenevnelse med romertall I for avansementstilling.

Samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense finnes i B-rundskriv nr. 4/2020.

Stillingskoder for ledere i kapittel 3

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelse	Stillingskoder
Øverste administrative leder (<i>med særaldersgrense</i>)	Rådmann/Kommunedirektør Fylkesrådmann	9430
Kommunalsjef ¹	Assisterende rådmann/ Assisterende kommunedirektør Kommunalsjef Leder	9440
Leder/Virksomhetsleder ²	Leder Virksomhetsleder	9451
Leder/Virksomhetsleder ² (<i>med særaldersgrense</i>)		9456
Leder ³	Avdelingsleder Leder	9454
Leder ³ (<i>med særaldersgrense</i>)		9455
Rektor/Virksomhetsleder ⁴	Rektor Virksomhetsleder	9951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/Fagleder ⁵	Assisterende rektor Avdelingsleder Undervisningsinspektør Fagleder	9954

Merknader til stillingskoder i kapittel 3:

¹ Leder i kap. 3.4.1

³ Leder i kap. 3.4.3

⁵ Skoleleder i kap. 3.4.3

² Leder i kap. 3.4.2

⁴ Skoleleder i kap. 3.4.2

Stillingskoder i kapittel 4

Stillingsgruppe	Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelse	Stillingskoder	
Gruppe 1	Stilling uten særskilt krav til utdanning	Ambulansesjåfør (<i>med særaldersgrense</i>)	7352	
		Arbeider	6014	
		Arbeider (<i>med særaldersgrense</i>)	Badebetjent Feier	6414
		Arbeidsterapeut	Aktivitetsleder	6671
		Assistent	Assistent (barnehage) Assistent (SFO/skole) Bud Kokkemedarbeider Internatassistent	6572
		Hjemmehjelp (<i>med særaldersgrense</i>)	Husmorvikar	6190
		Kontorarbeider	Fullmektig	7196
		Kontrollør/inspektør	Branninspektør	6221
		Musikk- og kulturmedarbeider	Instruktør Musiker	6816
		Maskinist		6293
		Pleiemedarbeider		6583
		Renholder (<i>med særaldersgrense</i>)		7210
		Servicemedarbeider	Betjent Driftsoperatør Kasserer/billettseger Kinomaskinist Klubbarbeider Spesialarbeider Tolk Trafikkbetjent Vakt	6912
		Sjåfør (<i>med særaldersgrense</i>)	Rutebilsjåfør	6883
		Tekniker	Driftsleder Driftstekniker	7177
		Vaktmester		6541

Gruppe 1	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	Barnepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7024	
		Brannkonstabel (<i>med særaldersgrense</i>)		7237	
		Fagarbeider	Håndverksmester Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider		7517
		Fagarbeider (<i>med særaldersgrense</i>)	Feier Renholdsoperatør		6986
		Fagarbeider med spesialutdanning	Spesialfagarbeider		7716
		Fotterapeut			6910
		Førstesekretær			7520
		Helsefagarbeider/Hjelpepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Helsefagarbeider Miljøarbeider		7076
		Helsesekretær			7199
		Konsulent	Førstekonsulent		6559
		Miljøarbeider			6684
		Sekretær			6863
		Spesialhjelpepleier (<i>med særaldersgrense</i>)			7681
		Tannhelsesekretær			7100
	Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning			7718
		Fagarbeider med fagskoleutdanning (<i>med særaldersgrense</i>)	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Helsefagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning		7719

Gruppe 2	Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	Barnehagelærer ¹		6709
		Barnevernspedagog		6508
		Bibliotekar		7026
		Ergoterapeut	Ledende ergoterapeut	6517
		Fysioterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		7066
		Kostøkonom		7715
		Miljøterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		6675
		Miljøveileder		6685
		Pedagogisk leder ²		7637
		Saksbehandler		7531
		Sosialkurator	Sosialkonsulent	7168
		Sosionom		7534
		Spesialkonsulent		6599
		Sykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Bedriftssykepleier Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	7174
		Tannpleier		7175
		Vernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		6455
		Annen stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning		7732
Lærer ⁵		7961		

Gruppe 2	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	Helsesykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		6185
		Klinisk barnevernspedagog		7592
		Klinisk sosionom		7619
		Klinisk spesialist i sykepleie (<i>med særaldersgrense</i>)		7714
		Klinisk vernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7713
		Spesialfysioterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		7617
		Spesialpedagog	Logoped	7522
		Spesialsykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	7523
		Spesialvernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7733
		Annen stilling med krav om spesialutdanning	Spesialbarnevernspedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom	7710
	Adjunkt ⁵		7962	
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning		7730
		Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning (<i>med særaldersgrense</i>)		7731
		Adjunkt med tilleggsutdanning ⁵		7963
	Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om mastergrad (<i>med særaldersgrense</i>)		7734
		Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikoterapeut med mastergrad	7712
		Lektor ⁵		7965
	Lektor med tilleggsutdanning	Lektor med tilleggsutdanning ⁵		7966

Stillings- gruppe følger av merknader	Pedagogisk-psykologisk rådgiver ³		7249
	Distriktsmusiker ⁴		7495
	Undervisningsstilling uten godkjent utdanning ⁵		7960
	Musikk- og kulturskolelærer ⁴	Musikktapeut	6814

Merknader til stillingskoder i kapittel 4:

¹ Brukes også for barnehagelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon)

² Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer

³ Gruppe 2

⁴ Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning

⁵ Bestemmelser om lønnsinnplassering av undervisningspersonell følger av vedlegg 2

Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskode
Arbeidsleder/formann	Arbeidsleder Daglig leder SFO Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Teknisk leder	7003
Arbeidsleder/formann (med særaldersgrense)	Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester Feierformann Formann (med særaldersgrense) Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Underbrannmester	7004

Ledere	Assisterende styrer Avdelingsleder Avdelingssykepleier Daglig leder SFO Driftsleder Fagleder Kjøkkensjef Klubbleder Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kontorleder Ledende helsesykepleier Leder Oversykepleier Prosjektleder Rektor musikk- og kulturskole Seksjonsleder Sjefergoterapeut Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder Sosialleder Styrer	7451
Ledere (<i>med særaldersgrense</i>)	Avdelingsleder Avdelingssykepleier Kommunefysioterapeut Ledende helsesykepleier Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier	7458
Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	7453
Fagleder (<i>med særaldersgrense</i>)	Som for 7458 etter lokal vurdering	7459
Rektor/Leder	Rektor	7951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/ Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Inspektør Fagleder	7954

Lærlinger, utdanningsstillinger, unge arbeidstakere m.m.

Hovedbenevnelse	Merknader	Stillingskoder
Lærling	Avlønning iht. HTA kap. 2.	7666
Fysioterapeut i turnusåret (med særaldersgrense)	Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av minstelønn for stilling med krav om høgskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet).	7711
Unge arbeidstakere	Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning. Arbeidstakere fra 16 år til 18 år avlønnes med 90 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning.	6600
Avlaster i eget hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5510
Avlaster i brukers hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5520
Besøks-/avlastningshjem	Avlønning iht. SGS 1030	5530

Stillingskoder i kapittel 5

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenedelser	Stillingskoder ²
Advokat		8001
Arkitekt		8535
Spesialbibliotekar		8112
Ingeniør		8084
Jordmor (med særaldersgrense)		8209
Konservator		8103
Lege		8527
Prest		8392
Psykolog		8470
Radiograf		8564
Rådgiver ¹	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	8530
Tannlege (med særaldersgrense)		8301
Veterinær		8533

Utdanningsstillinger

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Utdanningsstillinger m.m.		8711

Stillingskoder for ledere

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Leder ¹		8451
Leder ¹ (med særaldersgrense)		8452

Merknader til stillingskoder i kapittel 5:

¹ Etter 01.05.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

² Arbeidstakere som pr. 30.4.2008 er innplassert i stillingskode 8293 Maskinist, kan velge å forbli i kapittel 5 som en personlig ordning.

Vedlegg 2 Undervisnings- personalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Følgende regler for lønnsinnplassering fastsettes:

Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i stillingskodene (stk.) 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen basert på normert studietid (studiepoeng/vektall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vektall) foretas av utdanningsinstitusjonene og kan ikke overprøves av tilsettingsmyndigheten.

Innplassering i stk. 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning forutsetter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Ved innplassering teller praktisk pedagogisk utdanning (PPU) med det antall studiepoeng/vektall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent PPU fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vektall.

Stillingskode 7960 Undervisningsstilling uten godkjent utdanning

Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet.

Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

Stillingskode 7961 Lærer

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 3 års normert studietid (180 studiepoeng/60 vektall), innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

Stillingskode 7962 Adjunkt

Tilsatte i undervisningsstilling som samlet har godkjent faglig og pedagogisk utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 4 års normert studietid (240 studiepoeng/80 vekttall), innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt.

Stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vekttall), innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning.

Stillingskode 7965 Lektor

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags-/mastergradsnivå tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vekttall), innplasseres i stillingskode 7965 Lektor.

Stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vekttall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning.

Morsmålslærer

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som har godkjent lærerutdanning og eventuelt tilleggsutdanning fra Norge og hjemlandet, innplasseres i stillingskodene 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor, 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen om normert studietid.

Merknader

Tidligere godkjent kompetanse

Alle med lærerutdanning godkjent etter tidligere regler eller ved dispensasjon har fremdeles gyldig kompetanse. Disse innplasseres i stillingskoder lik den godkjenning de fikk. Innplassering i stillingskode etter videreutdanning skjer ut fra samlede studiepoeng/vektall.

Videreutdanning

Tilfredsstillter en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1.8. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i

høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.

Faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning.

Kompetansen faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram tilegner seg gjennom videreutdanning utenom universitets- og høyskoleutdanning er en viktig del av fylkeskommunenes kompetansebeholdning. Forhandlinger om endret lønn som følge av relevant videreutdanning føres av lokale parter i henhold til forhandlingsbestemmelsene i HTA kap. 4.

Morsmåslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, tilsettes midlertidig og innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 punkt 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter, der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder hvordan lønnsfastsettelsen for uorganiserte skal skje
- lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebtes enighet om kriteriene
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks. lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte før utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er sluttført.

Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

Gjennomføring av forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter punkt 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter punkt 4.2.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte den samlede lønnsendringen for uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

Vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til kommune/fylkeskommune/virksomhet. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kapittel 3.4, 3.6 og 3.7, kapittel 4 med vedlegg 1, kapittel 5 punkt 5.0 og 5.1 og kapittel 2 samt særavtaler i KS-tariffområde.

2.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

3.

Tillitsvalgte i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalen i KS-tariffområde.

4.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

5.

Partene informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1, punkt 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Vedlegg til protokoll Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2022

I ØKONOMI PR. 1. MAI 2022

A. HTA kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2022

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2022 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2022						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	14 700	14 700	14 700	14 700	14 700	14 700	14 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	14 800	14 800	14 800	14 800	14 800	15 800	16 800
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500
	Lektor med tilleggsutdanning	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100

Stillingsgrupper		Ytterligere lønnstillegg per 1.5.2022	
		Ans. 0 år	Ans. 2 år
Gruppe 1	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	11 000	3 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	10 700	3 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	20 900	10 200
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	21 200	10 400
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	15 000	5 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	15 500	5 700
	Lektor med tilleggsutdanning	16 100	5 700

B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2022

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2022								
		Garanti- lønn	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg		
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800	
		Laveste årslønn		331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400	
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	389 000				4 200	11 400	43 800	11 900
	Laveste årslønn				393 200	404 600	448 400	460 300		
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	411 000				4 200	11 400	41 800	13 000
		Laveste årslønn					415 200	426 600	468 400	481 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	459 100				10 200	10 200	50 400	8 000
		Laveste årslønn					469 300	479 500	529 900	537 900
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	500 100				10 300	20 200	22 300	13 000
		Laveste årslønn					510 400	530 600	552 900	565 900
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	535 000				5 100	12 400	19 700	40 500
		Laveste årslønn					540 100	552 500	572 200	612 700
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	563 800				5 500	5 200	31 200	55 900	
	Laveste årslønn					569 300	574 500	605 700	661 600	
Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	582 300				5 500	8 000	29 200	66 000	
	Laveste årslønn					587 800	595 800	625 000	691 000	

Med virkning fra 1.5.2022 erstattes de laveste ansiennitetstrinnene med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års ansiennitet. Dette gjelder for alle stillingsgrupper, unntatt stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav til utdanning».

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2022

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2022. Virkningsdato er 1.5.2022.

D. HTA kapittel 3 pkt. 3.5

Med virkning fra 1.5.2022 heves minimumsavlønning av frikjøpt tillitsvalgt med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr 476 000,-.

II ØKONOMI 2023

- A. Med virkning fra 1.1.2023 økes og endres godtgjøring for særskilt arbeidstid, jf. HTA kapittel 1 pkt. 5.2 og 5.4 slik det framgår av pkt. III B.
- B. Med virkning fra 1.1.2023 gis følgende generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i følgende stillingsgrupper:
- Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning: kr 4500,-.
 - Lektor og Stillinger med krav om mastergrad: kr 6000,-.
 - Lektor med tilleggsutdanning; kr 7000,-.

Garantilønn økes tilsvarende fra samme dato.

III HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2022-30.4.2024

A. Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

- 6.1 Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2022 til 30.4.20~~22~~**24**.

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

- 6.2 Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings-sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i **2022** for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i **20~~22~~23** er også en del av grunnlaget.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1.5.20~~22~~**23**.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

B. Endringer i HTA kapittel 1, 3 og 4 samt vedlegg 1 og 3

Endringer fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

HTA kapittel 1

2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. ~~Unntatt herfra er vikariater.~~
Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

4.2.5 Kulturskole

Nytt punkt

Ansatte i kulturskole har et ordinært brutto årsverk på 1950 timer. Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en planfestet arbeidstid på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Fra 1.1.2023 gjelder følgende:

5.2.1 ~~Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler~~

~~Fra 1.10.2020 gjelder følgende:~~

~~For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 53,- pr. arbeidet time.~~

5.2.2 ~~For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1~~

~~For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på **minst 22 %**. **Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time.**~~

Fra 1.1.2023 utgår tabellen

0-299 [§]	minst kr 53,-
299 til 349 [§]	minst kr 100,-
350 [§] +	minst kr 150,-

[§] - Antall timer pr. kalenderår.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten*.

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

5.4 Kvelds- og nattillegg

Fra 1.1.2023 gjelder følgende:

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. ~~06.00~~ **21.00**.

For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % per arbeidet time. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr ~~30,-~~ **32,-**

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten*.

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

Fra 1.1.2023 gjelder følgende:

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr ~~28,-~~ **32,-** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten*.

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn **i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.**

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten. Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav om utdanning godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Ved tilsetning i annen stilling godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. Dette punktet gjelder også der det har vært avbrudd i tjenesten.

For undervisningspersonale godskrives i tillegg lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

HTA kapittel 3

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. ~~Møtetidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte.~~ I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. **For arbeidstaker som har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.**

Møtetidspunkt for lønnsutviklingssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.2.3 Seniorpolitikkiske tiltak

~~Partene~~ Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal **drøfte og** utvikle **en seniorpolitikk** virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. **Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.** Slike **Andre** virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver ~~drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og~~ orienterer **tillitsvalgte** om inngåtte avtaler.

3.4.1 Lederavlønning – toppledere

Endring pkt. A-C grunnet ny kommunelov

Lønn til følgende toppledere fastsettes av kommunen/fylkeskommunen/bedriften:

- A Kommune/fylkeskommune
~~Administrasjonssjef/Rådmann~~ **Kommunedirektør/øverste administrative leder**
~~Assisterende administrasjonssjef/Assisterende rådmann~~
- B Bedrift
Administrerende direktør (tilsvarende)/**daglig leder**
Generalsekretær

Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen. Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:

- C Kommune/fylkeskommune
~~Rådmannens~~ **Kommunedirektørens** (tilsvarende) toppledergruppe*
Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

* Med «~~rådmannens kommunedirektørens~~ **toppledergruppe**» forstås **assisterende kommunedirektør**, kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.

HTA kapittel 4

4.0 Innledende merknader

Nytt punkt 5

5. Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader

Stillingskode 7960 Lærer uten godkjent utdanning endres til 7960 Undervisningsstilling uten godkjent utdanning. Stillingskode 7076 Hjelpepleier endres til 7076 Helsefagarbeider/Hjelpepleier.

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

Endret kulepunkt 4

- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder **hvordan lønnsfastsettelsen for forholdet til de uorganiserte skal skje.**

Gjennomføring av forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1

Endret kulepunkt 5

- Tilbudet skal omfatte **den samlede lønnsendringen for eventuelle tilbud til** uorganiserte, angitt på stillingskategori.

IV TIL PROTOKOLL

a) Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling, og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. For å nå målsettingen om en heltidskultur oppfordrer de sentrale parter til at det utarbeides en strategi for arbeidet med heltidskultur. Strategien utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte.

Partene sentralt skal på bakgrunn av ny innsikt (fra Tørn-prosjektet, kommende FoU om kostnader ved heltid og annen kunnskap), i løpet av høsten 2022 starte arbeidet for å vurdere behovet for å endre enkelte bestemmelser i HTA. Dette for å bidra til målet om en heltidskultur. På bakgrunn av ny kunnskap skal partene revidere «Veileder for utvikling av lokale retningslinjer».

b) Rekruttering

Som en midlertidig ordning kan det, etter drøfting med berørte tillitsvalgte, gis tilleggsansienitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer.

c) Partssammensatt utvalg – sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Det nedsettes et partssammensatt utvalg om sentrale lønns- og stillingsbestemmelser i KS-området. Partene skal blant annet vurdere om tariffavtalens bestemmelser i praksis godt nok legger til rette for bruk av lønn som virkemiddel blant annet for å rekruttere og beholde kompetanse. Utvalget kan initiere relevante kartlegginger, f.eks. for å få oversikt over bruk av lønn og ulike lønnstiltak for å rekruttere og beholde kompetanse, samt virkningene av disse.

Utvalget avslutter arbeidet så raskt som mulig, men senest innen 31. januar 2024.

d) Partssammensatt utvalg – Reisetid/vakt på vaktrom

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal vurdere behovet for endringer i avtaleverket knyttet til reisetid og vakt på vaktrom samt avklaring av kompensasjon for dette. Utvalget skal kartlegge praktiseringen av HTA kapittel 1 § 4 punkt 4.7 og HTA kapittel 1 § 4 punkt 4.3.1 vakt på vaktrom.

Utvalget leverer rapport innen 31. januar 2024.

e) Partsarbeid – hjemmekontor

Det igangsettes i løpet av høsten 2022 et partsarbeid som skal avklare hva slags behov det er for felles retningslinjer, særskilt regulering eller lignende i forbindelse med hjemmekontor. Partene bør blant annet avklare forhold rundt forsikring, personvern, og følgene av endringene i hjemmekontorforskriften. Det lages en oppsummering av arbeidet innen 1. desember 2022 (eventuelt en foreløpig oppsummering).

f) Partssammensatt utvalg – HTA vedlegg 1

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som i tariffperioden skal gjennomgå HTA vedlegg 1. Utvalget skal vurdere stillingskoder, hovedbenevnelser, rapporteringsbenevnelser og merknader på bakgrunn av krav til stillingene, arbeidstakernes kompetanse, endringer i utdanningsløp og nye utdanningskrav, samt arbeidsgivers behov. Krav som ikke er imøtekommet i hovedtariffoppgjøret 2022 gjennomgås konkret i utvalget. I tillegg må behovet for lønnsstatistikk hensyntas.

Utvalget leverer rapport innen 31. januar 2024.

g) Endring av ansiennitetsbestemmelsene i HTA kapittel 1 § 12, pkt. 12.1

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. HTA kap. 1 pkt. 12.1.1. Endrede bestemmelser om godskrivning av all privat tjeneste endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1. mai 2022.

h) Veileder for lokalt arbeid med kompetanseutvikling

Veilederen fra det partssammensatte utvalget om kompetanse blir redigert etter endringene som er gjort i tariffoppgjøret. Det blir en felles lansering av veilederen høsten 2022.

i) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om utdanning

Utregnet laveste årslønn for stillingsgruppen «*Stillinger uten særskilt krav om utdanning*», på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 % av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-årstrinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene fremgår pr. 1.5.2022) i kapittel 4.

j) Stillingskode 7730 Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning

Med «4-årig spesialutdanning» menes 3-års profesjonsutdanning med ytterligere 60 studiepoeng spesialisering/fordypning innenfor eget fagfelt utover grunnutdanningen. For å være aktuell for stillingskoden, må arbeidstaker i tillegg ha 60 studiepoeng tilleggsutdanning som anses som relevant og nødvendig for stillingen. Arbeidsgiver må ved tilsetting foreta en konkret vurdering av hvem som skal plasseres i stillingskoden, ut fra innhold og krav til den enkelte stilling.

k) Undervisning etter integreringsloven

Partene er enige om at det er en særlig utfordring å dekke opplæringsbehovet iht. integreringsloven, og at det ofte er behov for en annen forlegning av årsverket enn i grunnskolen/videregående opplæring. Det bes om at de lokale parter tar hensyn til dette særlige behovet ved eventuelle forhandlinger om arbeidsårets lengde.

l) Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005. Reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2024.

m) Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Hovedtariffavtalen før trykking.

n) Reforhandlingsklausul

Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

V PARTENES ØVRIGE KRAV

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.



B-rundskriv nr.: 4-2022
Dokument nr.: 22/00162-12
Arkivkode: 0
Dato: 29.06.2022
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Hovedtariffoppgjøret 2022 - iverksetting og kommentarer

Vi viser til A-rundskriv nr. 3/2022 om tariffrevisjonen per 1. mai 2022. Iverksettingsrundskrivet må leses i sammenheng med A-rundskrivet.

KS' medlemmer har vedtatt forslaget til ny hovedtariffavtale (HTA). 276 kommuner/fylkeskommuner har avgitt stemme ved uravstemningen om hovedtariffoppgjøret 2022 – alle har stemt ja. Det gir en oppslutning på over 75 prosent. Disse har til sammen 339 000 ansatte, som er 85,4 prosent av alle ansatte i KS-området. Alle arbeidstakerorganisasjonene, bortsett fra Utdanningsforbundet (UDF), Skolenes landsforbund (SL) og Norsk Lektorlag (NLL), har vedtatt forslaget til ny HTA. De tre nevnte forbundene er i streik.

Resultatet iverksettes for medlemmer av alle organisasjoner som har vedtatt forslaget til ny HTA, samt for uorganiserte. For medlemmer av de tre forbundene som er i konflikt, gjelder HTA for perioden 1.5.2020 – 30.4.2022 på ettervirkning. Dette rundskrivet omtaler blant annet sentrale lønnsendringer i 2022 og 2023 og øvrige endringer i hovedtariffavtalen.

HTA for perioden 1.5.2022-30.4.2024 vil bli redigert så snart som mulig, og gjort elektronisk tilgjengelig på www.ks.no. Etter hvert vil HTA også kunne kjøpes i trykt utgave hos KF, se www.kf.no. Vi avventer opptrykk til arbeidskonflikten med lærerorganisasjonene er avsluttet.

Lønnsendringer pr. 1. mai 2022

Samlede lønnstillegg (sentrale og ytterligere lønnstillegg) per 1.5.2022 (gjelder ikke medlemmer av UDF, SL og NLL)

Stillingsgrupper		Sentrale og ytterligere lønnstillegg avtalt ved tariffoppgjøret 2022						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	25 300	17 800	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	25 000	17 800	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	35 600	24 900	14 700	14 700	14 700	14 700	14 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	36 000	25 200	14 800	14 800	14 800	15 800	16 800
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	30 300	20 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	31 000	21 200	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500
	Lektor med tilleggsutdanning	32 200	21 800	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100

Tabellen viser de samlede lønnstilleggene som skal gis per 1.5.2022.

Som ved tidligere lønnsoppgjør varierer lønnstilleggenes størrelse med ansiennitet og stillingsgruppe. Vær spesielt oppmerksom på at det ytterligere lønnstillegget til arbeidstakerne som har henholdsvis 0 og 2 års ansiennitet, er inkludert i tabellen over. Se nedenfor for flere kommentarer. Tilleggene legges i sin helhet på den enkeltes grunnlønn (per 30.4.2022), uavhengig av om grunnlønn er lik «laveste utregnet årslønn» eller om den er høyere. Alle arbeidstakere som lønnes over laveste utregnet årslønn og arbeidstakere med mer enn 16 års ansiennitet skal ha sentralt tillegg.

Grunnlønn

Med grunnlønn menes arbeidstakers faktiske lønn, uten faste og variable tillegg, og inkluderer lokalt gitte lønnstillegg, som ikke kan bortfalle. Grunnlønn er det som er grunnlaget for overtid. Lokale lønnstillegg, kompetansetillegg, rekrutteringstillegg og annet, er alle tillegg som i utgangspunktet er en del av grunnlønnen. Funksjonstillegg for undervisningspersonalet og variable tillegg inngår ikke i grunnlønnen.

Ytterligere lønnstillegg per 1.5.2022 på de laveste ansiennitets-trinnene

De laveste ansiennitetstrinnene er erstattet med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års lønnsansiennitet (vedlegg 1). Dette gjelder for alle stillingsgrupper unntatt «Stillinger uten særskilt krav til utdanning».

Endringen har sammenheng med endrede bestemmelser for godskrivning av lønnsansiennitet. Når all tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives ved fastsettelse av ansienniteten, vil det sannsynligvis være færre arbeidstakere med kortere lønnsansiennitet enn 4 år som tiltrer stilling etter 30.4.2022. For arbeidstakere som er ansatt per 30.4.2022 og som har mindre enn 4 års lønnsansiennitet, betyr endret lønnsnivå at disse får et ekstra lønnstillegg per 1. mai 2022 i tillegg til det sentrale, generelle lønnstillegget. Dette betyr at første fremtidige tillegg for ansiennitet først vil skje når arbeidstakeren oppnår 6 års ansiennitet. Ansatte i «Stillinger uten særskilt krav til utdanning» skal fortsatt ha tillegg for ansiennitet slik det framgår av garantilønnstabellen.

Viktige presiseringer om iverksetting av lønnsendringene

Sentrale lønnstillegg gis til de arbeidstakerne som er omfattet av HTA kapittel 4 og som er ansatt i kommunen/fylkeskommunen/-bedriften per 30.4.2022. Ved ansiennitetsopptrykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2022, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet per 30.4.2022, deretter gis tillegg for ansiennitet.

Tillegg til ledere i HTA kapittel 4

Ledere i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 skal ikke ha sentralt lønnstillegg etter tabellen over. Til disse ansatte gis et lønnstillegg på **2,6 prosent** av den enkeltes grunnlønn per 30.4.2022. Virkningsdato er 1.5.2022.

Avlønning av frikjøpt tillitsvalgt, jf. HTA kapittel 3.5

Minimumsavlønningen for frikjøpte tillitsvalgte med hel permisjon er per 1.5.2022 på kr 476 000.

*Eksempler***Eksempel 1: Fagleder i stillingskode 7453**

Grunnlønn per 30.4.2022	552 000
Sentralt lønnstillegg på 2,6 % av grunnlønn per 30.4.2022	14 352
Ny grunnlønn per 1.5.2022	566 352

Eksempel 2: Barnevernspedagog i stillingskode 6508

(stillingsgruppe «Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning») med ansiennitet fra 1.1.2009.

Grunnlønn per 30.4.2022	534 000
Sentralt lønnstillegg 1.5.2022 basert på ansiennitet per 30.4.2022	14 700
Ny grunnlønn per 1.5.2022	548 700

Eksempel 3: Spesialkonsulent i stillingskode 6599 (stillingsgruppe «Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning») med ansiennitet fra 1.5.2012.

Grunnlønn per 30.4.2022	468 000
Sentralt lønnstillegg 1.5.2022 basert på ansiennitet per 30.4.2022	14 700
Ansiennitetsopprykk per 1.5.2022 iht. tabell per 1.5.2022.	50 400
Tillegg for ansiennitet	
Ny grunnlønn per 1.5.2022	533 100

Eksempel 4: Sykepleier i stillingskode 7174 (stillingsgruppe «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning) med ansiennitet fra 1.2.2019.

Grunnlønn per 30.4.2022	470 000
Sentralt og ytterligere lønnstillegg 1.5.2022 basert på ansiennitet per 30.4.2022(jf. på tabell på s. 2)	24 900
Ny grunnlønn per 1.5.2022	494 900

Viktige endringer i Hovedtariffavtalen

Endret bestemmelse om lønnsansiennitet i HTA kap. 1, punkt 12.1.1
Bestemmelsen er endret slik at alle arbeidstakere får medregnet all privat tjeneste ved tilsetting. Godskriving av all privat tjeneste som følge av endrede bestemmelser i HTA 12.1.1 første ledd er gjeldende for arbeidstakere som har *tiltrådt* stilling etter 30. april 2022. Dersom tilsettingen er avtalt før 1. mai, men *tiltredelsen* først finner sted etter 30. april, skal all privat tjeneste godskrives. Det kan da være nødvendig å korrigere ansiennitetsfastsettelsen i forbindelse med tiltredelsen.

Endrede bestemmelser om godskriving av all privat tjeneste endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1.5.2022. For arbeidstakere som har tiltrådt stilling før 1. mai 2022, som søker om å få godkjent tidligere tjeneste i lønnsansienniteten, foretas godskriving etter de regler som gjaldt på tiltredelsestidspunktet.

Lønnsansienniteten fastsettes ved tilsetting, og dette gjelder også ny stilling hos samme arbeidsgiver, f.eks. dersom en vikar etter utløpet av vikariatet blir tilbudt nytt vikariat. Omgjøring av stilling er ikke ny tilsetting. Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet, jf. HTA kap. 1 pkt. 12.1.3. Dette vil eksempelvis gjelde de tilfellene der en arbeidstaker i stilling uten særskilt krav til utdanning tar relevant fagbrev, slik at stillingen omgjøres til fagarbeiderstilling, eller der en sykepleier etter avtale med arbeidsgiver tar ett års relevant videreutdanning, og stillingen omgjøres til

spesialsykepleier. Det samme gjelder ved utvidelse av samme stilling.

Eksempel 5: Lærer tilsettes 1. april 2022 og tiltrer stilling 1. august 2022, medlem i UDF/SL/NLL

Læreren ble tilsatt 1. april 2022 og fikk da fastsatt ansiennitetsdato 1.6.2018. UDF/SL/NLL har på forespørsel opplyst at vedkommende er medlem. HTA for perioden 01.05.2020 - 30.04.2022 gjelder da på ettervirkning, og endrede ansiennitetsbestemmelsene blir ikke gjeldende for arbeidstakeren, selv om tiltredelsen er etter 1. mai 2022.

Grunnlønn ved tiltredelse estimert per 1.2.2022	444 400
Grunnlønn ved tiltredelse estimert per 1.7.2022	444 400

Eksempel 6: Lærer tilsettes 1. april 2022 og tiltrer stilling 1. august 2022, uorganisert

Læreren ble tilsatt 1. april 2022 og fikk da fastsatt ansiennitetsdato 1.7.2018. Lærer har opplyst at han er uorganisert. Læreren er da omfattet av nye ansiennitetsbestemmelser og skal ha godskrevet all privat tjeneste. Arbeidsgiver foretar ny ansiennitetsfastsettelse per 1.8 og ansiennitetsdato blir korrigeret til 1.5.2016.

Grunnlønn ved tiltredelse estimert per 1.4.2022	444 400
Grunnlønn ved tiltredelse beregnet per 1.7.2022	469 300

Eksempel 7: Spesialsykepleier tilsettes 1. april 2022 og tiltrer stilling 1. mai 2022

Sykepleier har fått fastsatt lønnsansiennitet ved tilsetting 1. april 2022 og fikk da fastsatt ansiennitetsdato 1. mai 2016 Da tiltredelsen fant sted 1. mai 2022 er vedkommende omfattet av nye ansiennitetsbestemmelser, og skal ha godskrevet all privat tjeneste. Arbeidsgiver foretar ny ansiennitetsberegning og ansiennitetsdato blir korrigeret til 1. mai 2012. Sykepleieren skal ha etterbetalt lønn etter det korrigerede høyere ansiennitetstrinnet.

Grunnlønn ved tiltredelse estimert per 1.4.2022	495 600
Grunnlønn ved tiltredelse beregnet per 1.7.2022	552 900

Ny bestemmelse om tilleggsansiennitet, jf. meklerens forslag IV Til protokoll b)

Som en midlertidig ordning fra 1.5.2022 kan det gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Det vil da blant annet være mulig å tilby en høyere lønn, uten at dette skaper utilsiktede lønnsrelasjoner på sikt.

Dersom det er fastsatt tilleggsansiennitet, beholder arbeidstakeren denne ansienniteten som en del av arbeidsvilkårene, selv om ordningen som sådan er midlertidig. Som for ansiennitet etter bestemmelsene i HTA kap. 1 § 12 beholdes lønnsansienniteten selv om stillingen omgjøres eller utvides. Bruk av tilleggsansiennitet kan bety at yngre arbeidstakere får fastsatt ansiennitetsdatoen til før hen ble 18 år.

Bruk av tilleggsansiennitet skal drøftes med berørte tillitsvalgte. Det følger av HTA kap. 3, pkt. 3.2, tredje ledd at det skal gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper. Disse drøftingene kan være utgangspunkt for drøftinger om bruk av tilleggsansiennitet. Hva som defineres som «særskilte rekrutteringsutfordringer» må vurderes konkret. Dokumentasjon på rekrutteringsutfordringer bør legges frem av arbeidsgiver i forbindelse med drøftingene. Behovet for bruk av tilleggsansiennitet kan være forskjellig mellom stillingsgrupper, men kan også variere innad i de ulike stillingsgruppene, og mellom ulike geografiske områder/tjenestesteder i kommunen.

Drøftingene bør klargjøre blant annet hvor tiltaket kan være aktuelt å benytte, hvilke yrkesgrupper, stillinger og funksjoner som kan være aktuelle for bruk av tilleggsansiennitet. Drøftingene bør tilstrebe enighet om bruk av tilleggsansiennitet. I den konkrete tilsettingen er det imidlertid arbeidsgiver som vurderer om og hvor mye tilleggsansiennitet det kan være aktuelt å fastsette. Det er viktig at disse vurderingene gjøres på en systematisk måte som bidrar til mest mulig forutsigbarhet for arbeidstakerne.

Andre endringer i HTA (kap. 1, 3, 4, vedlegg 1 og vedlegg 3)

HTA Kapittel 1

2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie

Drøftingsbestemmelsen i punkt 2.3.2 er utvidet til også å gjelde vikariater. Arbeidsmiljøloven inneholder allerede en årlig drøftingsplikt for vikariater på lik linje med andre midlertidige tilsetninger. Endringen innebærer at også vikariater nå skal drøftes to ganger i året.

4.2.5 Kulturskole

Kulturskolelærerne har over flere tariffperioder hatt regulering av arbeidstiden nedfelt i eget punkt under "Til protokoll". Den tidligere protokollteksten er nå tydeliggjort, og tatt inn i Hovedtariffavtalen som nytt pkt. 4.2.5. Det medfører imidlertid ingen realitetsendring for kulturskolelærerne. Kulturskolelærere har sin lønn regulert gjennom merknad til stillingskode 6814. I tillegg til uttelling for formell utdanning i musikk- og andre relevante kulturfag, anses også PPU i musikk-/kulturfag som «relevant kulturfag», og som dermed gir uttelling gjennom lønnsinnplasseringen.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Fra og med **1.1.2023** endres bestemmelsen, og den vil etter dette være lik for alle arbeidstakere som omfattes av Hovedtariffavtalens betalingsbestemmelser. Ny regulering består av en flat minstesats på 22 prosent av timelønn (likevel ikke lavere enn kr 70 per arbeidede time), og innebærer en betydelig økning av godtgjørelsen for lørdags- og søndagsarbeid.

Gjeldende trappetrinnsmodell utgår fra 1.1.2023, blant annet begrundet med at flere evalueringer viser at den har medført en del tekniske utfordringer og at modellen ikke har fungert etter hensikten (økt heltid). Det er imidlertid verdt å merke seg det fortsatt vil være anledning for arbeidsgiver til å fastsette ulike satser for tilleggene etter drøftinger. En slik differensiering bør etter bestemmelsen innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Arbeidstakere som er omfattet av dagens trappetrinnsmodell kan, dersom de jobber opp imot 400 helgetimer, ha et snitt på over 70 kr. Alternativt kan arbeidsgiver ha fastsatt et høyere beløp enn minstesatsene som gjør at snittbeløpet per 31.12.2022 er høyere enn minst kr 70. For arbeidstaker som skal fortsette å jobbe like mange helgetimer etter 31.12.2022 kan arbeidsgiver fastsette et høyere beløp enn minstesatsen på 22% av timelønn eller minst kr 70. Alternativt kan arbeidsgiver som nevnt, etter drøftinger, fastsette ulike satser. Det er arbeidsgiver som, etter drøftinger, bestemmer om det skal fastsettes ulike satser.

5.4 Kvelds- og nattillegg

Fra og med **1.1.2023** splittes kvelds- og nattillegget for arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (punkt 5.4.1), ved at tillegget for nattarbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 heves fra kr 56 per arbeidede time til minst 25 % av timelønn (likevel ikke lavere enn kr 70 per arbeidede time). Dette gir en betydelig økt godtgjøring for arbeidstid definert som nattarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-11.

Kvelds- og nattillegget for andre arbeidstakere splittes ikke, men heves fra kr 28 til kr 32 per arbeidede time.

På tilsvarende måte som for lørdags- og søndagstillegg kan arbeidsgiver fastsette en høyere flat sats. Alternativt kan arbeidsgiver etter drøftinger med de tillitsvalgte fastsette ulike satser, avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Også her bør tillegget eventuelt innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

8.3.4. Amming

Bestemmelsen endres slik at det som hovedregel *ikke gis fri med lønn* utover barnets første leveår. Arbeidstaker har fortsatt rett til permisjon for å amme utover barnets første leveår, jf. aml. § 12-8, men retten til lønn begrenses som hovedregel til barnets første leveår. Unntaksvis gis det rett til *fri med lønn* under amming utover barnets første leveår, dersom det foreligger særskilte behov hos barnet. Det er viktig å merke seg at «særskilte behov hos barnet» ikke er et vilkår for å kunne få permisjon etter arbeidsmiljøloven

utover barnets første leveår, men det er et vilkår for å få lønn under permisjonen. HTA gir bedre lønnsrettigheter enn arbeidsmiljølovens regler, der retten til lønn er begrenset til barnets første leveår uten unntak.

Det er ikke regulert hvordan «særskilte behov hos barnet» skal dokumenteres. Det vil være naturlig at det er fagpersonen som følger opp de særskilte behovene hos barnet som også dokumenterer behovet for at barnet ammes i arbeidstiden. Det innebærer at det ikke nødvendigvis må foreligge legeerklæring. Dokumentasjon fra helsestasjonen vil for eksempel være tilstrekkelig. Dokumentasjonen må inneholde informasjon om hvor lang tid fremover i tid det er behov for å amme i arbeidstiden, og så må det eventuelt fremlegges ny dokumentasjon om behovet vedvarer.

Dersom arbeidstaker krever ammefri utover barnets første leveår, uten at det foreligger dokumentasjon på at det er "særskilte behov hos barnet", gis det permisjon uten lønn.

12.1.1 Lønnsansiennitet, se nærmere beskrivelse over, under "Viktige endringer i Hovedtariffavtalen".

HTA Kapittel 3

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Tilføyelsen i bestemmelsen er gjort for å øke bevisstheten om at arbeidstakere som har vært i foreldrepermisjon også lønnsmessig skal ivaretas.

3.2.3 Seniorpolitikk

Et viktig tiltak for å få arbeidstakere til å stå lenger i arbeid er kompetanseutvikling. I utviklingen av seniorpolitikken er partene derfor enige om at kompetanseutvikling er særskilt viktig drøftings-tema.

3.4.1 Lederavlønning - toppledere

Endringen er en tilpasning til ny kommunelov. Assisterende kommunedirektørs lønn fastsettes nå etter forhandlinger, på lik linje med de øvrige ansatte i kommunedirektørens toppledergruppe.

HTA Kapittel 4

4.0 Innledende merknader

Bestemmelsen har fått et nytt og viktig punkt. Arbeidstaker som har fullført relevant videreutdanning etter *avtale* med arbeidsgiver, og i tråd med kommunens/fylkeskommunens kompetanseutviklingsplan, får rett til opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til en høyere plassert stillingsgruppe.

For eksempel vil en sykepleier i stillingskode 7174 ha rett til innplassering som spesialsykepleier, stillingskode 7523, forutsatt at de nevnte vilkårene er oppfylt. Det følger ikke av bestemmelsen at lønnen skal reguleres dersom lønnen i sykepleierstillingen allerede er lik eller høyere enn garantilønnen som spesialsykepleier. KS legger til grunn at det gjøres kloke lønnspolitiske vurderinger som også inkluderer vurderinger av lokale lønnsrelasjoner i slike tilfeller.

Endringen er ikke en hjemmel for kapitelflytting. Eventuell flytting mellom lønnskapitler, må vurderes særskilt og i henhold til tariffavtalens øvrige bestemmelser.

HTA vedlegg 1 og 3

Hovedtariffavtalens vedlegg 1. Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader

Stillingskode 7960 Lærer uten godkjent utdanning endres til 7960 Undervisningsstilling uten godkjent utdanning.

Stillingskode 7076 endres til Helsefagarbeider/Hjelpepleier. Denne ajourføringen av stillingskodens hovedbenevnelse endrer ikke rettslig status, i den forstand at ingen stillinger får endret aldersgrense verken opp eller ned.

Hovedtariffavtalens vedlegg 3. Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingskikk:

Det er avtalt to mindre endringer i vedlegg 3. Endringene er både delvis språklig og materielt begrunnet. Endringene må leses i sammenheng. Hovedpoenget med endringene er å løfte frem, både i drøftingsmøter og ved gjennomføring av 4.2.1-forhandlinger, hvordan det overfor organisasjonene kan skapes forutsigbarhet og

åpenhet om uorganisertes lønnsutvikling. Som en del av forberedelsene til forhandlingene bør arbeidsgiver ha en formening om lønnsendringene for uorganiserte arbeidstakere. Lønnspolitikken er det naturlige utgangspunkt for disse vurderingene.

For ordens skyld minner vi om at organisasjonstilhørighet er en sensitiv personopplysning i henhold til personopplysningsloven § 8. Organisasjonstilhørighet, også det å være uorganisert, skal derfor ikke framkomme på lister som deles ut til tillitsvalgte ved lokale lønnsforhandlinger.

Sentrale lønnstillegg per 1.1.2023

Med virkning fra 1.1.2023 skal arbeidstakere med **16** års ansiennitet (eller mer) i tre stillingsgrupper ha følgende generelle tillegg:

Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Kr 4 500
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Kr 6 000
Lektor med tilleggsutdanning	Kr 7 000

Garantilønstabellen endres fra samme dato, se vedlegg 3.

Lokale lønnsforhandlinger

Det er ikke avsatt pott til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4.2.1 i 2022.

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober. Virknings-tidspunktet er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om en annen virkningsdato. Grunnlaget for forhandlingene framgår av de nevnte forhandlingsbestemmelsene. Se www.ks.no for mer informasjon om lokale forhandlinger.

Særskilt om medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund og Norsk lektorlag

Utdanningsforbundet (UDF), Skolenes landsforbund (SL) og Norsk Lektorlag (NLL) er, som nevnt innledningsvis, per i dag i konflikt. Hovedtariffavtalen fra 1.5.2020 - 30.4.2022 gjelder på etterverkning og lønnsendringene skal derfor *ikke* iverksettes for arbeidstakere som er medlem av disse arbeidstakerorganisasjonene.

Disse arbeidstakerne er ikke omfattet av ny tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet per 1.5.2022. Tabellen i vedlegg 2 til dette rundskrivet gjelder inntil videre for denne gruppen arbeidstakere. Disse arbeidstakerne er heller ikke omfattet av endrede bestemmelser om lønnsansiennitet eller ny bestemmelse om tilleggsansiennitet.

Eksempel 8: Adjunkt med tillegg i 7963 (stillingsgruppe «Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning) med ansiennitet fra 1.5.2022, medlem av Utdanningsforbundet.

Grunnlønn per 30.4.2022	504 700
Ansiennitetsopprykk per 1.5.2022 iht. garantilønntabellen per 1.5.2021. Tillegg for ansiennitet	10 000
Ny grunnlønn per 1.5.2022	514 700

Undervisningspersonale som ikke er medlem av UDF, SL eller NLL

For å ivareta tariffpliktelser etter HTA må arbeidsgiver sørge for at den nye hovedtariffavtalen iverksettes for ansatte som *ikke* er medlem av UDF, SL eller NLL. Disse får sentrale tillegg etter ny garantilønntabell per 1. mai 2022. Videre skal arbeidstakere som har tiltrådt stilling etter 30.4.2022, og som ikke er medlem av UDF, SL eller NLL, få lønnsansiennitet godskrevet etter de nye reglene. Arbeidstakere som er organisert i en fagforening som har inngått ny HTA har en berettiget forventning om at ny HTA iverksettes så snart som mulig. Det er ikke formelt grunnlag å avvende resultatet av streiken med UDF, SL og NLL.

Personopplysninger nødvendige for å oppfylle tariffoppliktelser

Med hjemmel i personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav b og artikkel 9 nr. 2 bokstav b samt personopplysningsloven § 6, vil arbeidsgiver ha grunnlag for å behandle personopplysninger om fagforeningsmedlemskap *i den utstrekning det er nødvendig* for å oppfylle tariffoppliktelser. Det er derfor nødvendig at arbeidstakernes eventuelle fagforeningsmedlemskap er kjent for at arbeidsgiver skal være i stand til å ivareta sine tariffoppliktelser og iverksette meklingsresultatet.

Ved at fagforeningskontingenten for de fleste arbeidstakere trekkes fra lønnen vil arbeidsgiver ha en viss oversikt over arbeidstakernes organisasjonstilhørighet. Slik at arbeidsgiver da vet om sentralt tilleggs skal iverksettes eller ikke. Fagforeningene som er i streik, kan anmodes om å kontrollere at de opplysningene arbeidsgiver har registrert er korrekte. For de arbeidstakerne hvor fagforeningen ikke har opplyst om medlemskap, må arbeidstakeren selv anmodes om å opplyse om eventuelt medlemskap i en av de tre streikende organisasjonene.

Dersom fagforeninger eller arbeidstakere ikke ønsker å kontrollere eller gi opplysninger om eventuelt fagforeningsmedlemskap, anbefaler KS å avvente iverksetting av ny HTA for disse arbeidstakerne.

For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at det generelt ved tilsetting ikke er anledning til å etterspørre organisasjonstilhørighet eller om vedkommende er uorganisert.

Lokale forhandlinger og streikende organisasjoner

Ved arbeidskamp opphører partskontakten mellom arbeidsgiver og organisasjonene som er i streik. Avtalte og planlagte drøftingsmøter før forhandlingene bør i utgangspunktet holdes. Det bør likevel vurderes om det er hensiktsmessig og praktisk mulig å utsette drøftingsmøtet(-ene) til streiken er avsluttet eller holde et eget drøftingsmøte med de tre organisasjonene. Referat fra lønns-politisk(e) drøftingsmøte(r) bør likevel sendes til tillitsvalgte i organisasjonene som er i streik.

Organisasjoner som eventuelt er i streik på forhandlingstidspunktet deltar ikke i de lokale forhandlingene. Dette innebærer at det må gjennomføres en egen forhandlingsrunde med disse når arbeidskampen er avsluttet.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Karsten Langfeldt
spesialrådgiver

Vedlegg.

1. Garantilønnstabell pr. 1.5.2022
2. Garantilønnstabell pr. 1.5.2021 (gjeldende for medlemmer av UDF, SL og Lektorlaget)
3. Garantilønnstabell pr. 1.1.2023

Vedlegg 1

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell per 1.5.2022 (gjelder ikke for medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag)

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - per 1.5.2022								
		Garanti-lønn	2 år Ans.till.	4 år Ans.till.	6 år Ans.till.	8 år Ans.till.	10 år Ans.till.	16 år Ans.till.		
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800	
		Laveste årslønn		331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400	
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeidersstillinger	Tillegg for ans.	389 000				4 200	11 400	43 800	11 900
	Laveste årslønn				393 200	404 600	448 400	460 300		
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutd.	Tillegg for ans.	411 000				4 200	11 400	41 800	13 000	
	Laveste årslønn					415 200	426 600	468 400	481 400	
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	459 100				10 200	10 200	50 400	8 000
		Laveste årslønn					469 300	479 500	529 900	537 900
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	500 100				10 300	20 200	22 300	13 000
		Laveste årslønn					510 400	530 600	552 900	565 900
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	Tillegg for ans.	535 000				5 100	12 400	19 700	40 500
		Laveste årslønn					540 100	552 500	572 200	612 700
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	563 800				5 500	5 200	31 200	55 900	
	Laveste årslønn					569 300	574 500	605 700	661 600	
Lektor med tilleggsutd.	Tillegg for ans.	582 300				5 500	8 000	29 200	66 000	
	Laveste årslønn					587 800	595 800	625 000	691 000	

Med virkning fra 1.5.2022 erstattes de laveste ansiennitetstrinnene med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års ansiennitet. Dette gjelder for alle stillingsgrupper, unntatt stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav til utdanning».

Vedlegg 2

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønntillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2021							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet tillegg for ans.	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	312 900	Utregnet tillegg for ans.	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
			Utregnet aveste årslønn	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	363 700	Utregnet tillegg for ans.	7 500	3 500	4 200	11 400	43 800	11 900
			Utregnet aveste årslønn	371 200	374 700	378 900	390 300	434 100	446 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	386 000	Utregnet tillegg for ans.	7 200	3 500	4 200	11 400	41 800	13 000
			Utregnet aveste årslønn	393 200	396 700	400 900	412 300	454 100	467 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	423 500	Utregnet tillegg for ans.	10 700	10 200	10 200	10 200	50 400	7 900
			Utregnet aveste årslønn	434 200	444 400	454 600	464 800	515 200	523 100
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	464 100	Utregnet tillegg for ans.	10 800	10 400	10 300	20 200	21 300	12 000
			Utregnet aveste årslønn	474 900	485 300	495 600	515 800	537 100	549 100
	Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	504 700	Utregnet tillegg for ans.	10 000	5 000	5 100	12 400	19 700	40 500
			Utregnet aveste årslønn	514 700	519 700	524 800	537 200	556 900	597 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	532 800	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	31 200	55 900
			Utregnet aveste årslønn	542 600	548 300	553 800	559 000	590 200	646 100
	Lektor med tilleggsutdanning	550 100	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	29 200	66 000
			Utregnet aveste årslønn	560 500	566 200	571 700	579 700	608 900	674 900

Vedlegg 3

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - per 1.1.2023							
		Garanti-lønn	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg	
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn	331 400		334 200	337 200	345 300	391 600	431 400	
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	389 000			4 200	11 400	43 800	11 900
	Laveste årslønn			393 200	404 600	448 400	460 300		
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutd.	Tillegg for ans.	411 000			4 200	11 400	41 800	13 000
	Laveste årslønn			415 200	426 600	468 400	481 400		
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	459 100			10 200	10 200	50 400	8 000
	Laveste årslønn			469 300	479 500	529 900	537 900		
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	500 100			10 300	20 200	22 300	13 000
	Laveste årslønn			510 400	530 600	552 900	565 900		
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	Tillegg for ans.	535 000			5 100	12 400	19 700	45 000
	Laveste årslønn			540 100	552 500	572 200	617 200		
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	563 800			5 500	5 200	31 200	61 900
	Laveste årslønn			569 300	574 500	605 700	667 600		
Lektor med tilleggsutd.	Tillegg for ans.	582 300			5 500	8 000	29 200	73 000	
Laveste årslønn			587 800	595 800	625 000	698 000			