



B-rundskriv nr.: B/11-2026
Dokument nr.: 26/00053-2
Arkivkode: 512
Dato: 25.06.2026
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Hovedtariffoppgjøret 2026 - iverksetting og kommentarer

KS' medlemmer har vedtatt forslaget til ny hovedtariffavtale (HTA). 262 kommuner/ fylkeskommuner har avgitt stemme ved uravstemningen om hovedtariffoppgjøret 2026, hvor 260 har stemt **JA**. Det gir en oppslutning på over 99 prosent. Disse har til sammen 334 855 ansatte, som er 98,8 prosent av alle ansatte i KS-området.

Alle arbeidstakerorganisasjonene har vedtatt meklerens forslag til ny hovedtariffavtale og resultatet kan iverksettes. Lønnsendringene for alle arbeidstakere, også uorganiserte, lønnet etter hovedtariffavtalens kapittel 4 iverksettes så snart som mulig. Dette rundskrivet omtaler blant annet sentrale lønnsendringer i 2026 og øvrige endringer i hovedtariffavtalen. Vi viser til uravstemningsgrunnlaget i A-rundskriv 1/2026 hvor de konkrete endringene framgår.

HTA for perioden 1.5.2026 - 30.4.2028 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.

DEL I – Sentrale tillegg

Lønnsendringer pr 1. mai 2026

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale tillegg pr.

1.5.2026 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2026				
		0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	21 600	21 600	21 600	21 600	21 600
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	22 800	22 800	22 800	24 200	25 500
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22 800	22 800	22 800	24 500	27 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	25 500	26 300	26 600	28 000	30 300
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	26 500	27 600	27 900	29 300	32 000
	Lektor med tilleggsutdanning	27 400	28 700	29 000	30 400	34 100

Som ved tidligere lønnsoppgjør varierer lønnstilleggenes størrelse med ansiennitet og stillingsgruppe. Tilleggene legges i sin helhet på den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2026. Alle arbeidstakere i HTA kapittel 4 som er innplassert i stillingsgruppe, skal ha sentralt tillegg i

henhold til tabellen over. Dette gjelder også de som lønnes over laveste årslønn og arbeidstakere med mer enn 16 års ansiennitet.

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 utbetaling av 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.

Viktige presiseringer om iverksetting av sentrale tillegg

Sentrale lønnstillegg gis til de arbeidstakerne som er omfattet av HTA kapittel 4 og som er ansatt i kommunen/fylkeskommunen/bedriften pr. **30.4.2026**. Ved ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2026, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2026 etter tabellen over, deretter gis «tillegg for ansiennitet» (se tabell i vedlegget).

Eksempel 1: Barnevernspedagog i stillingskode 6508 (stillingsgruppe «Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.1.2011

Grunnlønn pr. 30.4.2026, inkl. sentralt tillegg pr. 1.1.2026 på kr. 1 300	597 900
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2026	24 200
Ny grunnlønn pr. 1.5.2026	622 100

Eksempel 2: Helsefagarbeider i stillingskode 7076 (stillingsgruppe «Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling»), med ansiennitet fra 1.5.2010

Grunnlønn pr. 30.4.2026	518 200
Sentralt lønnstillegg 1.5.26 basert på ansiennitet pr. 30.4.2026	22 800
Ansiennitetsopprykk pr. 1.5.2026 iht. tabell pr. 1.5.2026 i HTA. Tillegg for ansiennitet:	16 400
Ny grunnlønn pr. 1.5.2026	557 400

Særskilt om sentrale tillegg pr. 1.1.2026

Arbeidstakere ansatt pr. 31.12.2025, og som var lønnet etter garantilønnstabellen i HTA kapittel 4, fikk som kjent et sentralt tillegg på enten kr. 1 200 eller kr. 1 300 pr. 1.1.2026. Tillegget inngår i arbeidstakernes grunnlønn, på samme måte som for eksempel lønnsendring gitt ved lokale pottforhandlinger, tillegg for særskilt kompetanse eller endrede arbeidsoppgaver.

Arbeidstakere organisert i arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne kommune var ikke omfattet av det sentrale tillegget pr. 1.1.2026. Heller ikke arbeidstakere ansatt etter 1.1.2026 har krav på det sentrale tillegget.

Ved opprykk til ny stillingskode som følge av etter-/videreutdanning, vil ikke arbeidstaker ha automatisk rett til å få videreført det sentralt gitte tillegget pr. 1.1.2026.

Eksempel 3: Lektor (7965 med 16 års lønnsansienitet) medlem i Norsk Lektorlag eller lektor ansatt etter 1.1.2026

Grunnlønn pr. 30.4.2026	765 500
Sentralt lønnstillegg 1.5.26 basert på ansienitet pr. 30.4.2026	32 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2026	797 500

Eksempel 4: Lektor (7965 med 16 års lønnsansienitet) medlem i Utdanningsforbundet og ansatt før 1.1.2026. Opprykk til 7966 lektor med tilleggsutdanning med virkning fra 1.8.2026:

Grunnlønn pr. 31.12.2025	765 500
Sentralt tillegg pr. 1.1.2026	1 300
Grunnlønn pr. 30.4.2026	766 800
Sentralt lønnstillegg 1.5.26 basert på ansienitet pr. 30.4.2026	32 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2026	798 800
Opprykk til ny garantilønn som lektor med tilleggsutdanning pr. 1.8.2026	833 300

Sentralt lønnstillegg pr. 1.5.2026 til ledere, fagledere og arbeidsledere i HTA kapittel 4

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 4,0 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2026. Disse skal ikke ha sentralt lønnstillegg etter tabellen på side 2. Virkningsdato er 1.5.2026.

Eksempel 5: Fagleder i stillingskode 7453

Grunnlønn pr. 30.4.2026	615 000
Sentralt lønnstillegg på 4,0 % av grunnlønn pr. 30.4.2026	24 600
Ny grunnlønn pr. 1.5.2026	639 600

Avlønning av frikjøpt tillitsvalgt, jf. HTA kapittel 3.5

Frikjøpte tillitsvalgte som er omfattet av bestemmelsen skal avlønnes med minimum kr. 570 000 pr. 1.5.2026. Minimumsavlønningen vil i praksis gjelde for frikjøpte tillitsvalgte som har en grunnlønn/-årslønn inklusiv faste og variable tillegg som er lavere enn nevnte minimumslønn.

Avlønning for frikjøpte tillitsvalgte som omfattes av bestemmelsen vurderes etter drøftinger en gang i året. Ved at godtgjøringen for særskilt arbeidstid endres pr. 1.10.2026, bør disse endringene også inngå i vurderingen av hva lønnen skal være for de frikjøpte tillitsvalgte som ville ha fått endrede tillegg dersom de ikke hadde vært frikjøpt.

DEL II – Lokale forhandlinger i 2026 og pottforhandlinger i 2027**Lokale forhandlinger i 2026 etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5**

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. Virkningsdato er 1. mai, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

I henhold til HTA kapittel 3, pkt. 3.4.0, pkt. 4 og kapittel 5, pkt. 5.1, 2. ledd gjennomføres forhandlingene innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens/fylkeskommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Lokale forhandlinger skjer mellom tariffavtalens parter. Uorganiserte arbeidstakere har derfor ikke forhandlingsrett. Lønnen for disse fastsettes ensidig av arbeidsgiver. Vi viser særskilt til hovedtariffavtalens vedlegg 3, Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk.

I lokale forhandlinger er det viktig med forutsigbarhet og åpenhet om lønnsdannelsen. Arbeidstakerorganisasjonene har interesse av å kjenne til hvordan arbeidsgiver ser for seg uorganisertes lønnsutvikling ved lokale forhandlinger etter kapittel 3.4 og kapittel 5. Som en del av forberedelsene til forhandlingene er det god forhandlingsskikk at arbeidsgiver så tidlig som mulig har en formening om uorganisertes lønnsendringer i forbindelse med de lokale forhandlingene.

I henhold til HTA vedlegg 3 skal arbeidsgiver meddele de aktuelle organisasjonene den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte medarbeidere før forhandlingene er sluttført. Som det framgår av vedlegget skal partene i lønnspolitisk drøftingsmøte blant annet ta opp «hvem som omfattes av forhandlingene, herunder hvordan lønnsfastsettelsen for uorganiserte skal skje». I disse drøftingene kan for eksempel tidspunkt for meddelelse av hva uorganisertes samlede lønnsutvikling skal være, og hvordan denne informasjonen skal gis, være et tema.

KS minner for øvrig om at organisasjonstilhørighet er en sensitiv personopplysning i henhold til personvernforordningen artikkel 9. Organisasjonstilhørighet, også det å være uorganisert, skal dermed ikke framkomme på lister som deles ut til alle tillitsvalgte ved lokale lønnsforhandlinger.

Dette betyr også at data vil måtte aggregeres på et slikt nivå at det ikke er personidentifiserbart.

Lokale pottforhandlinger etter HTA kapittel 4.2.1 i 2027

Partene er enige om at det skal gjennomføres forhandlinger etter HTA kapittel 4.2.1 med virkningsdato 1.9.2027. Forhandlingene skjer innen en ramme på 1,0 prosent pr. dato. Fristen for gjennomføringen av forhandlingene vil bli avklart ved mellomoppgjøret 2027.

KS kommer tilbake med mer informasjon om disse forhandlingene i forbindelse med vår informasjon om neste års lønnsoppgjør, men vil oppfordre kommuner og fylkeskommuner til å starte forberedelsene tidlig.

Del III – Endringer i Hovedtariffavtalen

Kapittel 1 - Fellesbestemmelser

Alle endringer i fellesbestemmelsene gjelder fra 1.10.2026.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Både prosentsatsen og kronebeløpet endres fra 1.10.2026. Satsene økes fra 22 prosent og 70 kr til henholdsvis 23 prosent og 73 kr.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 Fra 1.10.2026 innføres det en prosentsats (20 %) også for kveldstillegget og kronebeløpet økes til 60 kr. Videre utvides nattillegget slik at dette betales ut nattevaktens lengde, men likevel senest til kl. 08.00

5.4.2 Fra 1.10.2026 er tillegget endret til en prosentsats (20 %) og tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 56. Tillegget gjelder for arbeid i tidsrommet kl. 17.00 til kl. 06.00. For nattevakter betales tillegget ut nattevaktens lengde, likevel senest til klokken 08.00.

Kapittel 2 – Læringer

Bestemmelsene er tilpasset ny opplæringslov ved at henvisninger til aktuelle lov- og forskriftsbestemmelser er rettet, og ved at det er

tatt inn definisjoner av *praksisbrevkandidat* og *kandidat for fagbrev på jobb*.

Bestemmelsene er også presisert for det tilfellet at lærlingen har modulbasert opplæring. Det er for disse tilfellene presisert at totalrammen skal justeres ut ifra avtalt læretid.

Kapittel 3 – Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Siste kulepunkt i bestemmelsen har fått en tilføyelse; «..., og bidra til at arbeidstakere med lik utdanning og like arbeidsoppgaver likebehandles i stillingskodeinnplassering.» God lønnspolitikk tilsier at arbeidstakere med helt lik utdanning og like arbeidsoppgaver likebehandles med hensyn til innplassering i stillingskode. Det er fremdeles rom for ulik avlønning, for eksempel på bakgrunn av lokale lønnspolitiske kriterier.

Kulturskolerektorer er verken omfattet av lederlønnssikringen i HTA kapittel 4.0 nr. 6, eller av skoleledernes lønnssikring i SFS 2213 pkt. 8.2. God lønnspolitikk tilsier imidlertid at også kulturskolerektorer skal ha en grunnlønn som minst tilsvarer den garantilønn de hadde hatt krav på som kulturskolelærer.

3.2.3 Livsfasepolitikk

Endres fra å være en bestemmelse om seniorpolitikk til å være en bestemmelse om livsfasepolitikk. Som det framgår av den endrede bestemmelsen, er formålet å bidra til at flest mulig er i arbeid, i størst mulig utstrekning, lengst mulig. Partene lokalt skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk med konkrete tiltak/virkemidler, og livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle ansatte.

Arbeidsgiver skal orientere tillitsvalgte om de tiltak/virkemidler som er tatt i bruk. I motsetning til tidligere er det ikke en forpliktelse om å orientere om inngåtte individuelle avtaler.

For ikke å innskrenke hvilke tiltak og virkemidler er tidligere andre ledd, med angivelse av andre virkemidler, tatt ut av bestemmelsen.

Bestemmelsen lød: *Andre virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.* Der de nevnte virkemidlene er aktuelle, kan de fremdeles benyttes.

KS understreker at utvikling av en livsfasepolitikk er en drøftingssak, ikke et forhandlingstema.

Kapittel 4 – Sentrale lønns – og stillingsbenevnelser

4.0 Innledende merknader

Pkt. 2 i innledende merknader, som sier at ansiennitet skal beregnes ved tilsetning, har nå fått et tillegg om muligheten for bruk av tilleggsansiennitet. Dette har vært regulert i protokoll som en midlertidig ordning siden 2022. Avtaleteksten skiller seg noe fra tidligere protokolltekst, uten at vilkårene og formålet med bestemmelsen er endret. Ved bruk av tilleggsansiennitet vil det som et lønnspolitisk tiltak være mulig å tilby arbeidstakere omfattet av garantilønnsystemet høyere lønn, uten at dette skaper utilsiktede lønnsrelasjoner på sikt.

Dersom det er fastsatt tilleggsansiennitet, vil arbeidstakeren beholde ansienniteten ved overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver. Eksempel på dette er ved utvidelse av stillingsstørrelse, endring av stilling fra assistent til fagarbeider eller endret stillingskode etter relevant videreutdanning, jf. HTA kapittel 4.0 nr. 5. Ved tilsetning i ny stilling etter vanlige tilsettingsrutiner fastsettes ansienniteten i henhold til HTA kapittel 1, § 12.1.

Tilleggsansiennitet gis vanligvis på én av to måter: Enten ved at det besluttes at det gis for eksempel 6 års tilleggsansiennitet i tillegg til reell ansiennitet. Arbeidstaker med reell lønnsansiennitet på 4 år vil da få en lønnsansiennitet på 10 år med tilhørende lønnsnivå. Eller at det for eksempel besluttes at alle i en yrkesgruppe får 10 års lønnsansiennitet, uavhengig av faktisk lønnsansiennitet. I slike tilfeller vil for eksempel både arbeidstakeren med reelt 2 års lønnsansiennitet og arbeidstakeren med reelt 4 års lønnsansiennitet få 10 års lønnsansiennitet.

Bruk av tilleggsansiennitet kan medføre at yngre arbeidstakere får fastsatt ansiennitetsdatoen til før fylte 18 år.

Bruk av tilleggsansiennitet skal drøftes med berørte tillitsvalgte. Det følger av HTA kapittel 3, pkt. 3.2, tredje ledd at det årlig skal gjennomføres 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 yrkesgrupper, men kan også variere innad i de ulike yrkesgruppene, 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.

Endringer i HTA vedlegg 1

Det er innført tre nye stillingskoder, samt endringer i rapporterings-benevnelsen til i én stillingskode. Endringene kan medføre at noen arbeidstakere kan, eller skal, få endret stillingskodeinnplassering. Se nærmere beskrivelse nedenfor.

Stillingskoder i kapittel 4

Adjunkt og Stillingskode med krav om 4-årig U/H- utdanning (min. 240 studiepoeng)	<i>Miljøterapeut med spesialisering (med særaldersgrense)</i>		7677
--	---	--	------

Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad Klinisk ernæringsfysiolog (Andre stillinger med krav om mastergrad)	7712
--	---------------------------------	---	------

Stillingsgruppe følger av merknader	Brannkonstabel (med særaldersgrense)⁶		7737
-------------------------------------	---	--	------

⁶ Avlønnes tilsvarende «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole».

Stillingskode i kapittel 5

Sykepleier med spesialistgodkjenning		8220
--------------------------------------	--	------

Særskilt om ny stillingskode Miljøterapeut med spesialisering

Det innføres ny stillingskode 7677 Miljøterapeut med spesialisering (med særaldersgrense) i stillingsgruppen Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng).

Da stillingskodene 6675 og 7677 har særaldersgrense 65 år, er det forutsatt at stillingens funksjon tilsier slik særaldersgrense. Særaldersgrensen for miljøterapeut er fastsatt med hjemmel i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. § 2 bokstav a som forutsetter at tjenesten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning på de ansatte slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 72 år.

Miljøterapeut er i en særstilling da det ikke finnes noen miljøterapeututdanning, og det ikke er en beskyttet tittel og heller ikke krever autorisasjon. Arbeidsgiver må derfor vurdere hvilken 3-årig

eller 4-årig U/H-utdanning som kan kvalifisere for å ha funksjon som miljøterapeut.

Stillingskoden 6675 Miljøterapeut i KS' tariffområde het opprinnelig Miljøterapeut/miljøarbeider ved barne- og ungdomspsykiatriske klinikker og behandlingshem. Det kan gi en viss indikasjon på hva som lå til grunn for at det ble fastsatt særaldersgrense til stillingen.

Partene i kommunal sektor har ikke anledning til å fastsette lavere aldersgrense enn for tilsvarende stilling i staten, jf. SGS 2020 Del I § 6-1 tredje ledd og forskrift om pensjonsordninger for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte. Aldersgrensene i staten gir derfor en indikasjon på hvilke aldersgrenser som partene har avtalt for stillinger i vår sektor, i den utstrekning disse er tilsvarende stillinger i staten. Aldersgrensen for miljøterapeut i staten er 72 år for miljøterapeuter ved barne- og familievernkantorene og 65 år for miljøterapeuter i kriminalomsorgen og ved spesialpedagogiske kompetansesentra.

Vi vil minne om at det i 2014 ble avtalt en ny stillingskode for miljøpersonale 6684 Miljøveileder/-konsulent med 70 års aldersgrense (i dag 72 år). Denne stillingskoden ble senere splittet i kodene 6684 Miljøarbeider og 6685 Miljøveileder. Bakgrunnen for den nye koden 6684 i 2014 var at partene ble oppmerksomme på at det hadde utviklet seg en praksis for bruk av stillingskode miljøterapeut ved skoler, hvor det normalt ikke var riktig å bruke koden, da disse stillingene ikke hadde en funksjon som tilsa at de kvalifiserte for særaldersgrense.

Som nevnt over vil endringene medføre at noen arbeidstakere får endret stillingskodeinnplassering. Arbeidsgiver vurderer om det er arbeidstakere innplassert i stillingskode 6675 som skal overføres til ny kode 7677. Eventuelle endringer drøftes med tillitsvalgte før de iverksettes.

Særskilt om endringer i rapporteringsbenevnelse til stillingskode 7712

Det er avtalt en endring i rapporteringsbenevnelsen til stillingskode 7712, ved at det er tatt inn ny rapporteringsbenevnelse *Klinisk ernæringsfysiolog*, og at (andre stillinger) er tatt inn som en opplysning. Opplysningen (andre stillinger med krav om mastergrad) er tatt inn for å presisere at de opplyste rapporteringsbenevnelsene *ikke* er en uttømmende opplisting. Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt, jf. innledning i HTA vedlegg 1, og det ivaretar at stillingskode 7712 kan benyttes i alle de tilfeller arbeidsgiver fastsetter krav om mastergrad for stillingen.

Særskilt om ny stillingskode for brann- og redningstjenesten

Det innføres ny stillingskode 7737 Brannkonstabel (*med særaldersgrense*) med avlønning tilsvarende Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole.

I forbindelse med hovedtariffoppgjøret i 2024, ble partene enige om følgende tekst til protokoll, jfr. protokollens del III Til protokoll, bokstav g):

g. *Særskilt om brann- og redningstjenesten*
Vedr. ny stillingsgruppe «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole»
Partene er enige om at de som uteksamineres fra brann- og redningsskolen med 2-årig fagskole, her under de som er kvalifisert for fagskolestudiet på grunnlag av andre utdanningsprogram enn fag- eller svennebrev, skal avlønnes tilsvarende «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole».

Lønnsrelasjoner mellom ansatte i brann med ny og gammel utdanning
I forkant av tariffoppgjøret 2026 vil partene i fellesskap utarbeide en løsning for hvordan sikre en rimelig lønnsrelasjon mellom ansatte med den gamle etatsutdanningen og ansatte med 2-årig fagskole.

Partene har avtalt at det opprettes en ny stillingskode 7737 Brannkonstabel (*med særaldersgrense*). Brannkonstabler *på heltid* overføres til den nye stillingskoden (kode 7737) pr. 1.5.2026 og det

tidligere risikotillegget (jfr. SFS 2404 pr. 1.1.2017 og B/09-2016)
utgår i sin helhet.

Brannkonstabler *på deltid* fortsetter i stillingskodene 7237 eller 7719 og det tidligere risikotillegget utgår, og kronebeløpet slås sammen med varslingsssystemer i punkt 5.4 i SFS 2404.

Brannkonstabler på heltid i stillingskode 7237 og 7719 som skal flyttes til stillingskode 7737 gis først sentralt tillegg avtalt for hhv. stillingsgruppen «Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger» og «Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning».

Deretter løftes de opp til ny garantilønn for «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning», uten videreføring av eventuelle lokale tillegg som er gitt tidligere. Arbeidstakere som ligger over garantilønn i stillingsgruppen «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning», får ny stillingskode uten at det får lønnsmessige konsekvenser.

Som nevnt over vil endringene medføre at noen arbeidstakere får endret stillingskodeinnplassering. Arbeidsgiver vurderer hvilke arbeidstakere innplassert i stillingskode 7237 eller 7719 som skal overføres til ny kode 7737. Endringene drøftes med tillitsvalgte før de iverksettes.

Opplysningen (*med særaldersgrense*) til ny kode 7677 og 7737 er ikke en avtaleregulering av hvilke arbeidstakere som omfattes av særaldersgrense, og er derfor ikke en materiell endring av hvem som omfattes av særaldersgrense. Stillingskoden 7677 kan benyttes der arbeidstaker ville kvalifisert for særaldersgrense ved innplassering i 6675. Stillingskoden 7737 kan benyttes der arbeidstaker hadde kvalifisert for særaldersgrense ved innplassering i 7237.

Særskilt om 8220 Sykepleier med spesialistgodkjenning

Det innføres ny stillingskode 8220 Sykepleier med spesialistgodkjenning. Med spesialistgodkjenning menes offentlig spesialistgodkjenning i henhold til Forskrift om spesialistgodkjenning for

sykepleiere fastsatt av Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) med hjemmel i helsepersonelloven § 51.

HOD har fastsatt spesialistgodkjenning for sykepleiere med master i avansert klinisk allmennsykepleie. Sykepleiere med utdanning i avansert geriatrisk sykepleie (AGS), kan etter særlige overgangsregler også kvalifisere for spesialistgodkjenning.

Det er ikke tatt inn opplysning (*med særaldersgrense*) til koden. KS legger til grunn at sykepleiere som er aktuelle for koden vil være omfattet av sykepleierpensjonsloven og har sin aldersgrense regulert av denne loven med tilhørende forskrift.

For arbeidstakere som fyller de nevnte vilkårene om spesialistgodkjenning og som arbeider i relevant sykepleierstilling endres stillingskoden til 8220 pr. 1.5.2026. Eventuelle endringer drøftes med tillitsvalgte før de iverksettes.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Karsten K. Langfeldt
spesialrådgiver

Vedlegg:
Garantilønnstabellen pr. 1.5.2026

Garantilønnstabell pr. 1.5.2026

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2026					
		Garantilønn	Garantilønn	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.	418 600	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		421 600	429 700	476 000	515 800
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	475 300	4 200	11 400	43 800	16 400
		Laveste årslønn		479 500	490 900	534 700	551 100
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	497 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		501 500	512 900	554 700	572 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	517 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		521 500	532 900	574 700	592 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	545 400	13 000	10 200	52 200	19 100
		Laveste årslønn		558 400	568 600	620 800	639 900
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	586 400	15 400	20 200	25 900	25 300
		Laveste årslønn		601 800	622 000	647 900	673 200
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	624 700	14 200	13 400	33 700	49 300
		Laveste årslønn		638 900	652 300	686 000	735 300
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	655 800	20 900	10 800	35 600	74 400
		Laveste årslønn		676 700	687 500	723 100	797 500
	Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	676 200	21 200	13 600	35 600	86 700
		Laveste årslønn		697 400	711 000	746 600	833 300