KS

Hovedtariffavtalen

01.05.2026-30.04.2028

KF

Forord

Denne hovedtariffavtalen (HTA) er inngått mellom Creo – forbundet for kunst og kultur, Skolenes landsforbund (SL) og de andre forbundene i LO Kommune på den ene siden og KS på den andre siden.

Hovedtariffavtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i kommuner, fylkeskommuner og virksomheter tilsluttet KS.

Arbeidstidsavtalen for undervisningsstillingene i grunnskolen, videregående skole og voksenopplæringen (SFS 2213) er en egen særavtale. Også ansatte i barnehager, skolefritidsordninger og skole har en egen særavtale (SFS 2201). Disse særavtalene ligger vedlagt bakerst i denne utgaven av HTA.

Hovedoppgjøret startet med åpningsmøte 10. april og ble avsluttet med enighet mellom partene etter mekling 29. mai.

Avtalen gjelder med virkning fra 1. mai 2026 til 30. april 2028. Avtalen gjelder ikke i Oslo kommune, som er et eget tariffområde med eget avtaleverk.

Oppgjøret landet en ramme for lønnsvekst på 4,4 i tråd med frontfaget. I praksis innebærer dette et sentralt fremforhandlet tillegg til ansatte i kapittel 4 på mellom 21 600 og 34 400 kroner. Det fremforhandlede resultatet innfrir LO Kommunes hovedkrav om økt kjøpekraft til hele laget.

Det ble også forskuttert en avsetning på 1,0 prosent til lokale lønnsforhandlinger i neste års mellomoppgjør. Dette innebærer at tillitsvalgte må forberede seg på lokale lønnsforhandlinger for kapittel 4 i 2027.

Det ble også fremforhandlet en vesentlig økning av ubekvemstilleggene for arbeid på lørdag og søndag og kveld/helg, med virkning fra 1. oktober 2026. Økningen gjelder særlig «det lille kveldstillegget», jf. HTA 5.4.2, som er hevet betydelig. De økte tilleggene vil særlig få betydning for de av våre medlemmer som har mye arbeid på ubekvemme tidspunkter.

Et annet krav som ble behandlet i forhandlingene, var forskuttering av pleiepenger. Det ble enighet om at det iverksettes en prøveordning fra og med 1. juni 2027 hvor arbeidsgiver forskutterer pleiepenger inntil fire måneder, dersom Nav innen den tid ikke har etablert en egen forskutteringsordning for pleiepenger.

I tillegg ble det enighet om at tariffavtalens bestemmelse om seniorpolitikk skal erstattes med en bredere favnende *livsfasepolitikk*. Partene lokalt skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk med konkrete tiltak/virkemidler, og livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle ansatte.

Ettersom det ikke ble oppnådd enighet i særavtaleforhandlinger i vinter var også arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet, SFS 2213, trukket inn i hovedtariffoppgjøret. Det ble enighet i oppgjøret om en prolongering av SFS 2213 til og med 31.12.2027, med et felles utviklingsarbeid mellom partene i perioden.

Til sist vil vi vise til følgende presisering som fremgår av iverksettingsrundskrivet (B-11/2026) pkt. 3.2: «God lønnspolitikk tilsier imidlertid at også kulturskolerektorer skal ha en grunnlønn som minst tilsvarer den garantilønn de hadde hatt krav på som kulturskolelærer.» Denne presiseringen er viktig for å bidra til en likebehandling av kulturskolerektorer sett opp mot andre skoleledere, og vi oppfordrer våre tillitsvalgte til å bruke den aktivt der hvor det er aktuelt.

Hovedtariffavtalen er viktig i arbeidet med å bistå medlemmene i spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår. Vi minner om at hovedtariffavtalen også er tilgjengelig på hjemmesiden til Creo og Skolenes landsforbund.

Vi ønsker de tillitsvalgte lykke til i sitt arbeid!

Geir Grønnestad
Nestleder
Creo – forbundet for kunst og kultur

Jon Oddvar Holthe
Forbundsleder
Skolenes landsforbund

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

LO Kommune
Creo
EL & IT forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
FO (Fellesorganisasjonen)
Skolenes landsforbund
Norsk Sjøoffisersforbund

YS Kommune (YS-K)
Delta
Parat
Skolelederforbundet
Yrkestrafikkforbundet

Unio kommune
Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Det norske maskinistforbund
Forskerforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Logopedforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Norsk Tannpleierforening
Spir
Utdanningsforbundet

Akademikerne kommune
Arkitektenes Fagforbund
Den norske jordmorforening
Den norske legeforening
Den norske tannlegeforening
Den norske veterinærforening
Econa
Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforening
Naturviterne
NITO – Norges Ingeniør og teknologorganisasjon
Norges Farmaceutiske Forening
Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna

Frittstående forbund
Lederne
Folkehøgskoleforbundet

Innhold

Kapittel 0 Hovedavtalen del A 7

Kapittel 1 Fellesbestemmelser 8

§ 1 Innledende bestemmelser 8
§ 2 Ansettelse 8
§ 3 Oppsigelse, omplassering 10
§ 4 Arbeidstid 12
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m. 16
§ 6 Overtid - forskjøvet arbeidstid 20
§ 7 Ferie 23
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon 25
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt 28
§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer 29
§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom 30
§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser 32
§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering 33
§ 14 Permisjon 34
§ 15 Utlønningsform 35

Kapittel 2 Lærlinger 36

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser 40

3.0 Bruttolønn 40
3.1 Endret innplassering i lønnskapittel 40
3.2 Lokal lønnspolitikk 40
3.3 Kompetanse - læring og utvikling 42
3.4 Ledere 43
3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt 46
3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak) 46
3.7 Tilleggslønn 46

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser ... 48
4.0 Innledende merknader ... 48
4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell per 1.5.2026 ... 49
4.2 Forhandlingsbestemmelser ... 50
Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser ... 52
5.0 Innledende merknader ... 52
5.1 Årlig lønnsforhandling ... 52
5.2 Annen lønnsregulering ... 53
5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse ... 53
Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår ... 54
Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader ... 55
Vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode ... 64
Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk ... 67
Vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) ... 69
Vedlegg til protokoll Hovedtariffoppgjøret per 1.5.2026 ... 71
B-rundskriv nr. 11-2026 Hovedtariffoppgjøret 2026 - iverksetting og kommentarer ... 80
Protokoll SFS 2201 ... 97
Vedlegg SFS 2201 ... 99
Veileder SFS 2201 ... 103
Protokoll SFS 2213 ... 107
Vedlegg SFS 2213 ... 109

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 (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) per uke, men med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidsansatte forstås arbeidstakere som har et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt i gjennomsnitt) per uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde. Deltidsansatte arbeidstakere har samme rettigheter etter Hovedtariffavtalen som heltidsansatte 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 per 30.4.2004.

§ 2 Ansettelse

2.1 Formkrav

Ansettelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes 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 ansatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).

Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidsstillinger kan slås sammen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

2.3.2 Midlertidig ansettelse – innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, eller når én av partene krever det, informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

2.4 Åremålsstillinger

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

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

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

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

I de tilfeller det er knyttet retrettstilling til en åremålsansettelse, 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 Ansettelsesforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at et ansettelsesforhold som varer et skolehalvår, regnes fra 1.8. til 31.12., henholdsvis 1.1. til 31.7., og et ansettelsesforhold 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 ansatt 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 i henhold til 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 Omplassering

3.4.1 Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet* på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsplassering 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 per uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per 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 per 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 per 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 per 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 per 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 ⅓ 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 per vakt avrundet til nærmeste halve time, 14 min. eller mindre per vakt strykes, 15 min. eller mer per vakt forhøyes til ½ 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 vedkommende etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid arbeidstaker normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt vedkommende etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil arbeidstaker 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 vedkommende 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 hjemmevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ (SGS 1001).

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 hjemmevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ (SGS 1001).

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 og lignende

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 deltidsansatte.

4.7 Tjenestereiser

Det skal utarbeides lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, kompenseres i form av godtgjøring eller avspasering i henhold til reglementet.

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Innledning/avgrensninger

5.1.1 Godtgjøring etter § 5 betales ikke ved overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg.

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

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,- per 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.*

Fra 1.10.2026 gjelder følgende:

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst 23 %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 73,- per 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 per 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 per 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

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,- per 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 % per arbeidet time. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- per 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.*

Fra 1.10.2026 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 20 % av timelønn per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 60,- per arbeidet time.

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,- per

arbeidet time. For nattevakter betales tillegget ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00.

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 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,- per 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.*

Fra 1.10.2026 gjelder følgende:

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst 20 % av timelønn per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 56,- per arbeidet time. For nattevakter betales tillegget ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00.

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.*

5.5 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 per arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1½ timelønn per 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 såframt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten 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 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 vedkommende 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

vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen per 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, for eksempel på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 1,50 per 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 deltidsstillingen i branntjenesten.

§ 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid

6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

For undervisningspersonalet gjelder egne bestemmelser.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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

Deltidsansatte 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 HTA kap. 3 punkt 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 ombud, 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 per år.

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

6.5.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

6.6.1 133 ⅓ %

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

6.6.2 50 %

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

6.6.3 100 %

1. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
2. For overtidsarbeid 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 overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid 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 ansatte 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 tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering 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 førstegangs tiltredelse i skoleverket etter fullført faglig og pedagogisk utdanning, og forutsatt at vedkommende er ansatt for minst ett år. Bestemmelsen omfatter også ansatte på vilkår i henhold til opplæringsloven § 17-3.

Undervisningspersonale som gjeninntrer 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 (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 i HTA punkt 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 ansettelsen 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 HTA § 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 Opptjeningstid

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. folketrygdloven 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 på grunn av 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 på grunn av 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 svangerskapspenger 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 unødig belastning.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per 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 stebarnsadopsjon 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 punkt 8.3 skal avvikles, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i punkt 8.3, må ha gjeninntrådt 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. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales ⅓ av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidsansatte 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 ansatt i kommunen, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/ partner i henhold til 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 begunstigelse

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

A Avdødes ektefelle (se likevel bokstav C). Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.
B Samboer (se likevel 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 2 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 gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før kommunen velger forsikringsselskap, skal valg av selskap 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 ansatte / tidligere ansatte

Alle arbeidstakere ansatt i kommunen omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært ansatt 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 yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring 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 yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

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 ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:
All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved ansettelse 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 deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger 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 timelønte som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte 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 ansettelse) 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 på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, 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 per kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

14.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Hvis det, i forbindelse med utdannelse 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 maksimalt 2 år.

14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt og lignende

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 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.

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

Kapittel 2 Lærlinger

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

2.1

Lærlinger som inngår lærekontrakt og praksisbrevkandidater eller lærekandidater som har inngått opplæringskontrakt, 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 § 7-1 og forskriften § 5-1.
- Praksisbrevkandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på praksisbrevprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 7-1.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringsloven § 7-1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § 23-2 uten å være elev eller lærling.
- Kandidat for fagbrev på jobb: har undertegnet en kontrakt om opplæring på grunnlag av allsidig praksis og realkompetanse med sikte på fag- eller svenneprøve, jf. opplæringsloven § 7-1.

2.1.1

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av garantilønn for fagarbeider (stillingskode 7517), eksklusive tillegg. Lønn til praksisbrevkandidat og 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 punkt 2.1.2 og 2.1.3, avtales innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

Ved modulbasert opplæring justeres totalramme for lønn etter punkt 2.1.2 og 2.1.3 ut ifra avtalt læretid.

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 praksisbrevkandidat og lærekandidater

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

2.1.6 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger 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 lærlinger.

2.1.9 Rekruttering

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

2.1.10 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Lærlingen og lærekandidaten utbetales godtgjøring for særskilt arbeidstid etter kap. 1 § 5.

2.1.11 Overtid

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid.

2.1.12 Annet arbeid

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

2.1.13 Sykelønn og foreldrepenger

Lærlingen 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 tjenestepensjonsordning, for verdiskapingstiden.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.0 Bruttolønn

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

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

3.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønnssystem 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 lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å:

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

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper 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, og bidra til at arbeidstakere med lik utdanning og like arbeidsoppgaver likebehandles i stillingskodeinnplassering.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede 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 blant annet 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 for eksempel å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlingssammenslutningsmodellen 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 forhandlingsskikk» 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 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 Livsfasepolitikk

Partene lokalt skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk med konkrete tiltak/virkemidler, for å bidra til at flest mulig er i arbeid, i størst mulig utstrekning, lengst mulig. Livsfasepolitikken skal være i tråd med målet om et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.

Livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle ansatte.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om bruk av tiltak/virkemidler.

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 arbeidsplassbasert 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. I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak på ulike nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

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 ansettelse 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 per 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 punkt 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 bokstav c) er innvilget hel permisjon for å fungere som frikjøpt tillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 570 000,- 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 per uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Den frikjøpte tillitsvalgte skal 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 lønnsansiennitet 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 ansettelse som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidsansatte.

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 ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønnssystemet, jf. vedlegg 1 og 2 til HTA.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse, jf. kap. 1 § 12. Tilleggsansiennitet kan, etter drøfting med berørte tillitsvalgte, gis ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Ved overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver beholdes ansienniteten, med mindre det er enighet om annet.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet 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/spesialisering 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 på grunn av spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTAs vedlegg 2, retrettstilling/omplassering eller andre særskilte forhold.
7. Stillingskoder med hovedbenevnelse framgår av vedlegg 1 til HTA.

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell per 1.5.2026

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - per 1.5.2026					
			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 ansiennitet	**418 600**	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		421 600	429 700	476 000	515 800
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeider-stillinger	Tillegg for ansiennitet	**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 fagskole-utdanning	Tillegg for ansiennitet	**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 fagskole-utdanning	Tillegg for ansiennitet	**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 ansiennitet	**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 ansiennitet	**586 400**	15 400	20 200	25 900	25 300
		Laveste årslønn		601 800	622 000	647 900	673 200
	Adjunkt med tilleggs-utdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	**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 ansiennitet	**655 800**	20 900	10 800	35 600	74 400
		Laveste årslønn		676 700	687 500	723 100	797 500
	Lektor med tilleggs-utdanning	Tillegg for ansiennitet	**676 200**	21 200	13 600	35 600	86 700
		Laveste årslønn		697 400	711 000	746 600	833 300

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 lønnsplasseringer 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 lønnsplassering 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 lønnspolitikken 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 lønnspolitikken.

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 høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter punkt 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 ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet 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 blant annet 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 godtgjøring for særskilt arbeidstid 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 1.5.2026 til 30.4.2028.

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, utsiktene for 2. avtaleår og rammen for frontfaget i 2027.

Den faktiske lønnsutviklingen i 2026 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges også til grunn for forhandlingene.

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 2027.

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

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader

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

Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt, herunder rapporteringsbenevnelser 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	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Øverste administrative leder (*med særaldersgrense*)	Rådmann/Kommunedirektør Fylkesrådmann	9430
Kommunalsjef[1]	Assisterende rådmann/ Assisterende kommunedirektør Kommunalsjef Leder	9440
Leder/Virksomhetsleder[2]	Leder Virksomhetsleder	9451
Leder/Virksomhetsleder[2] (*med særaldersgrense*)		9456
Leder[3]	Avdelingsleder Leder	9454
Leder[3] (*med særaldersgrense*)		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
[2] Leder i kap. 3.4.2
[3] Leder i kap. 3.4.3
[4] Skoleleder i kap. 3.4.2
[5] Skoleleder i kap. 3.4.3

Stillingskoder i kapittel 4

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

Gruppe 1	Fagarbeider-stilling/ tilsvarende fagarbeider-stilling	Barnepleier (*med særaldersgrense*)		7024
		Brannkonstabel (*med særaldersgrense*)		7237
		Fagarbeider	Håndverksmester Aktivitør Barne- og ungdomsarbeider Frisør Elektriker Kontorfagarbeider Kokk Omsorgsarbeider	7517
		Fagarbeider (*med særaldersgrense*)	Feier Renholdsoperatør	6986
		Fagarbeider med spesialutdanning	Spesialfagarbeider	7716
		Fotterapeut		6910
		Førstesekretær		7520
		Helsefagarbeider/Hjelpepleier (*med særaldersgrense*)	Helsefagarbeider Miljøarbeider	7076
		Helsesekretær		7199
		Konsulent	Førstekonsulent	6559
		Miljøarbeider		6684
		Sekretær		6863
		Spesialhjelpepleier (*med særaldersgrense*)		7681
		Tannhelsesekretær		7100
	Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	Fagarbeider med fagskoleutdanning		7718
		Fagarbeider med fagskoleutdanning (*med særaldersgrense*)	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Helsefagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning	7719
	Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng)	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning		7728
		Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (*med særaldersgrense*)		7729

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 (*med særaldersgrense*)		7066
		Kostøkonom		7715
		Miljøterapeut (*med særaldersgrense*)		6675
		Miljøveileder		6685
		Pedagogisk leder[2]		7637
		Saksbehandler		7531
		Sosialkurator	Sosialkonsulent	7168
		Sosionom		7534
		Spesialkonsulent		6599
		Sykepleier (*med særaldersgrense*)	Bedriftssykepleier Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	7174
		Tannpleier		7175
		Vernepleier (*med særaldersgrense*)		6455
		Annen stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning		7732
		Lærer [5]		7961
	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	Helsesykepleier (*med særaldersgrense*)		6185
		Miljøterapeut med spesialisering *(med særaldesgrense)*		7677
		Spesialbarnevernspedagog/Klinisk barnevernspedagog		7592
		Spesialsosionom/Klinisk sosionom		7619
		Spesialfysioterapeut (*med særaldersgrense*)		7617
		Spesialpedagog	Logoped	7522
		Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie (*med særaldersgrense*)	Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	7523
		Spesialtannpleier		7275
		Spesialergoterapeut		6617

Gruppe 2		Spesialvernepleier/Klinisk vernepleier (*med særaldersgrense*)		7733
		Annen stilling med krav om spesialutdanning		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 (*med særaldersgrense*)		7731
		Adjunkt med tilleggsutdanning[5]		7963
	Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om mastergrad (*med særaldersgrense*)		7734
		Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad Klinisk ernæringsfysiolog (Andre stillinger med krav om mastergrad)	7712
		Lektor[5]		7965
	Lektor med tilleggsutdanning	Lektor med tilleggsutdanning[5]		7966
	Stillingsgruppe følger av merknader	Brannkonstabel *(med særaldersgrense)*[6]		7737
		Pedagogisk-psykologisk rådgiver[3]		7249
		Distriktsmusiker[4]		7495
		Undervisningsstilling uten godkjent utdanning[5]		7960
		Musikk- og kulturskolelærer[4]	Musikkterapeut	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
[6] Avlønnes tilsvarende «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole»

Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillings-kode
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 Sjeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder Sosialleder Styrer	7451

Ledere (*med særaldersgrense*)	Avdelingsleder Avdelingssykepleier Kommunefysioterapeut Ledende helsesykepleier Sjeffysioterapeut Sjefsykepleier	7458
Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	7453
Fagleder (*med særaldersgrense*)	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**	**Stillings-koder**
Lærling	Avlønning iht. HTA kap. 2.	7666
Fysioterapeut i turnusåret (*med særaldersgrense*)	Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av garantilønn for stilling med krav om høgskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet).	7711
Unge arbeidstakere	Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av garantilønn for stilling uten krav til utdanning. Arbeidstakere fra 16 år til 18 år avlønnes med 90 % av garantilønn 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	Rapporteringsbenevnelser	Stillings-koder[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
Sykepleier med spesialist-godkjenning		8220
Tannlege (*med særaldersgrense*)		8301
Teknisk fagstilling		8534
Veterinær		8533

Utdanningsstillinger

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillings-koder
Utdanningsstillinger m.m.		8711

Stillingskoder for ledere

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillings-koder
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 per 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:
Ansatte 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/vekttall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vekttall) foretas av utdanningsinstitusjonene og kan ikke overprøves av ansettelsesmyndigheten.

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/vekttall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent PPU fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vekttall.

Stillingskode 7960 Undervisningsstilling uten godkjent utdanning
Ansatte 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 ansettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

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

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

Stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning
Ansatte 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
Ansatte 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
Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høgskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vekttall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning.

Morsmålslærer
Ansatte 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/vekttall.

Videreutdanning
Tilfredsstiller 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

Ansatte 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 ansatte 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. Ansatte med et ekstra fagbrev innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning.

Kompetansen faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram tilegner seg gjennom videreutdanning utenom universitets- og høgskoleutdanning 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.

Morsmålslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning

Ansatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, ansettes 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 tilstrebes 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 (for eksempel lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, likevel 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 per 1.5.2026

I ØKONOMI PR. 1. MAI 2026

A. Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4 – sentrale tillegg pr. 1.5.2026

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

B. HTA kapittel 4 punkt 4.1 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell 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

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere pr. 1.5.2026

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7453, 7451, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 4,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2026.

D. HTA kapittel 1 § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m

Med virkning fra 1.10.2026 økes og endres godgjøringer for særskilt arbeidstid i HTA kapittel 1, pkt. 5.2, 5.4.1 og 5.4.2 slik det framgår av pkt. III.

E. HTA kapittel 3 punkt 3.5

Med virkning fra 1.5.2026 heves minimumsavlønning av frikjøpt tillitsvalgt med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr. 570 000,-.

II ØKONOMI 2027

Ved mellomoppgjøret 2027 avsettes det 1,0 prosent pr. 1.9.2027 til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1.

III HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2026-30.4.2028

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

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

5.2 Lørdags- og søndagstillegg (Økte satser med virkning fra 1.10.2026)

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst ~~22~~***23*** %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr ~~70~~***73***,- pr. arbeidet time.

5.4 Kvelds- og nattillegg (Økte satser med virkning fra 1.10.2026):

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,–~~ ***20 % av timelønn*** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00. ***Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 60,- pr. arbeidet time.***

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. ***For nattevakter betales tillegget ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00.***

5.4.2 (Økte satser med virkning fra 1.10.2026)

Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr ~~32,-~~ ***20 % av timelønn*** pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00. ***Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 56,- pr. arbeidet time. For nattevakter betales tillegget ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00.***

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 32,-.

Kapittel 2 Lærlinger

(Endret ordlyd)

2.1 Lærlinger som inngår lærekontrakt ***og praksisbrevkandidater eller lærekandidater som har inngått opplæringskontrakt,*** 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~~ ***7-1*** og forskriften § ~~1-3~~ ***5-1***.
- ***Praksisbrevkandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på praksisbrevprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 7-1.***
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringsloven § ~~4-1~~ ***7-1***.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § ~~3-5~~***23-2*** uten å være elev eller lærling.
- ***Kandidat for fagbrev på jobb: har undertegnet en kontrakt om opplæring på grunnlag av allsidig praksis og realkompetanse med sikte på fag- eller svenneprøve, jf. opplæringsloven § 7-1.***

~~** Merk at ny opplæringslov og forskrift trer i kraft 1.8.2024.*~~

2.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 7517), eksklusive tillegg. Lønn til ***praksisbrevkandidat og*** 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.

2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen (Nytt siste ledd)
Ved modulbasert opplæring justeres totalramme for lønn etter 2.1.2 og 2.1.3 ut ifra avtalt læretid.

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

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk
Den lokale lønnspolitikken skal:

- Vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling, ***og bidra til at arbeidstakere med lik utdanning og like arbeidsoppgaver likebehandles i stillingskodeinnplassering.***

3.2.3 ~~Senior~~*Livsfase*politikk
Partene ***lokalt*** skal drøfte og utvikle en ~~senior~~***livfase***politikk ***med konkrete tiltak/virkemidler,*** for å ***bidra til at flest mulig er i arbeid, i størst mulig utstrekning, lengst mulig.*** ~~motivere arbeidstakere~~

~~til å stå lenger i arbeid.~~ ***Livsfasepolitikken skal være i tråd med målet om et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv.*** Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.

Livsfasepolitikken skal gjøres kjent for alle ansatte.

~~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~~ ***bruk av tiltak/virkemidler***.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbenevnelser

4.0 **Innledende merknader** (Ny setning nr. 2 til pkt. 2)

2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12. ***Tilleggsansiennitet kan, etter drøfting med berørte tillitsvalgte, gis ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Ved overgang til ny stilling hos samme arbeidsgiver beholdes ansienniteten, med mindre det er enighet om annet.***

Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

6.1 Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2026 til 30.4.2028.

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, utsiktene for 2. avtaleår og rammen for frontfaget i 2027.

Den faktiske lønnsutviklingen i 2026 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges også til grunn for forhandlingene.

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 2027.

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

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelser, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader

Stillingskoder i kapittel 4

Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	***Miljøterapeut med spesialisering (med særaldersgrense)***		***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

(Ny stillingskode i kap. 4 for brannkonstabler i heltidsstilling)

Stillingsgruppe følger av merknader	***Brannkonstabel (med særaldersgrense)[6]***		***7737***

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

Stillingskoder i kapittel 5

Sykepleier med spesialistgodkjenning		***8220***

IV TIL PROTOKOLL

a) Arbeidstid, heltid og turnusarbeid i helse- og omsorgstjenesten

Partene er enige om behovet for et felles kunnskapsgrunnlag vedrørende turnusplanlegging i helse- og omsorgstjenesten. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal kartlegge omfanget og eventuelle utfordringer arbeidsgiver og tillitsvalgte erfarer knyttet til dette. Kartleggingen skal gjennomføres av et eksternt uavhengig fagmiljø, og finansieres med OU-midler. Det partssammensatte utvalget skal også legge til grunn kunnskapen partene har fått gjennom Tørn kommune. PSU'et skal også kunne ta opp løpende innkomne utfordringer lokalt.

Hvis kartleggingen, kunnskapen fra Tørn kommune eller det på annen måte synliggjøres utfordringer knyttet til turnusplanleggingen skal de sentrale parter drøfte situasjonen og vurdere løsninger og tiltak.

Frist for arbeidet er 1. februar 2028.

b) Partsarbeid om forenkling og modernisering

Det igangsettes i løpet av høsten 2026 et partsarbeid som skal gjennomgå bestemmelsene i HTA kapittel 1 § 3 punkt 3.4.1, § 5 punkt 5.7.1 og 5.7.2 og § 6 punkt 6.8. Partsarbeidet skal avklare behov for forenkling og modernisering av bestemmelsene, samt identifisere eventuelle materielle forhold som kan forbedres for å gjøre dem enklere å praktisere.

Arbeidet ferdigstilles innen 1. desember 2027.

c) Oppfølging av partssammensatt utvalg HTA (bokstav i) fra hovedtariffoppgjøret 2024

Det vises til rapport av 31.1.2026 fra Partssammensatt utvalg HTA med felles anbefalinger om språklige forbedringer, harmonisering og modernisering av Hovedtariffavtalen. Det vises også til protokoll med vedlegg av 28.04.2026 med ytterligere redaksjonelle anbefalinger. Redaksjonsutvalget innarbeider de anbefalte endringene i Hovedtariffavtalen pr. 1.5.2026.

Partene er videre enige om at utvalget viderefører sitt arbeid i tariffperioden. Utvalget skal gjennomgå ikke-materielle tekster og begreper i Hovedtariffavtalen og foreslå språklige forbedringer, harmonisering og modernisering av Hovedtariffavtalen. Arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2028.

d) Lønnsansiennitet

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ansiennitetsbestemmelsene i HTA kap. 1 § 12.1 og 12.3 med det formål å tydeliggjøre og forenkle bestemmelsene, samt vurdere behov for andre endringer.

e) Pleiepenger

Partene har sammen utarbeidet og sender et brev til Arbeids- og inkluderingsdepartementet hvor departementet bes om å sørge for at NAV etablerer en forskutteringsordning for pleiepenger.

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

Partene skal evaluere ordningen etter 1. januar 2029.

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

Forskuttering er begrenset til de tilfeller hvor arbeidstaker har rett til pleiepenger fra NAV. De til enhver tid gjeldende vilkårene for rett til pleiepenger etter folketrygdloven må være oppfylt. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i kommunen de siste ni måneder før uttak av pleiepenger. Forskutteringsplikten forutsetter at arbeidstaker har fremsatt søknad om pleiepenger og sannsynliggjort rett til ytelsen.

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

f) AFP

Partene er enige om å følge utviklingen i AFP-ordningen i LO/NHO-området. Dersom det blir behov for endringer/tilpasninger i tariffperioden gjennomføres dette i samsvar med protokollen fra forhandlingene om SGS 2020 Pensjonsordninger.

g) Undervisningsstillinger

TBSK-rapporten skal inneholde tall for årslønnsvekst, overheng og glidning for ansatte i stillingskodene 7961, 7962, 7963, 7965 og 7966 samlet i KS-området i årene 2027, 2028, 2029 og 2030. Tallene for disse årene inngår som vedlegg til TBSK-rapporten. Ved første års beregning brukes overhenget for kapittel 4.

h) Kompetanse

Kommunesektoren utgjør samlet en betydelig kompetansearbeidsplass i alle deler av landet. Sektoren skal utføre kvalitativt gode og trygge tjenester til alle innbyggere, og de ansattes kompetanse er en avgjørende faktor for å løse samfunnsoppdraget. Sektoren må ha den nødvendige kompetansen og sikre rett kompetanse på rett plass. Ansvars- og oppgavefordeling mellom forskjellige yrkesgrupper i de ulike tjenesteområdene må innrettes på en hensiktsmessig måte, og understøtte reformer som igangsettes med god ressursutnyttelse og best mulige tjenester for brukerne blant annet i helse- og omsorgstjenesten, barnevernet og i skolen.

i) Overtidstillegg for deltidsansatte

Forhandlingssammenslutningene har under forhandlingene adressert spørsmålet om deltidsansattes krav om overtidstillegg for arbeid utover avtalt stillingsbrøk. Forhandlingssammenslutningene har vist til tvisteprotokoller, hvor standpunktene framgår.

j) Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Hovedtariffavtalen før publisering og trykking.

V SGS 1020 OU-midler

SGS 1020 OU-midler videreføres med følgende endring i punkt 4 Finansiering. Avtaleperioden er 1.5.2026 - 31.12.2028.

4 Finansiering

Finansiering av OU-ordningen fordeles slik at kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel er ~~2/3~~ ***60 %*** og arbeidstakernes andel er ~~1/3~~ ***40 %*** av den totale avsetningen som utgjør 0,24 % av den beregnede lønnsmassen.

VI PARTENES ØVRIGE KRAV

Øvrige krav tas ikke til følge.

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 hovedtariff-avtalens 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 lønnsansiennitet) 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 ansiennitet pr. 30.4.2026	32 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2026	797 500

Eksempel 4: Lektor (7965 med 16 års lønnsansiennitet) 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 ansiennitet 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. Minimums-avlønningen 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 tillits-valgte 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 – Lærlinger
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 tilsetting, 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 garantilønnssystemet 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 tilsetting 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 rapporteringsbenevnelsen 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 Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	***Miljøterapeut med spesialisering (med særaldersgrense)***		***7677***

Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad ***Klinisk ernærings-fysiolog (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-ärig 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 behandlingshjem. 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 familievernkontorene 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 varslingssystemer 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 spesialist-godkjenning 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

PROTOKOLL

Saks.nr. 25/03602-7

Dato: 16. og 17.12.2025
Sted: Kommunenes Hus, Oslo
Parter: KS og Skolenes landsforbund
Sak: Forhandling av SFS 2201 pr 1.1.2026

Til stede:

KS:
Trond Kalhagen, Nikolai Bratz Queseth, Kjersti Myklebust og Unn Wahl Karlsen

Skolenes landsforbund:
Bodil Gullseth

****

1. SFS 2201 barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager endres for perioden 1.1.2026-31.12.2027 i henhold til vedlegg til denne protokollen.

2. Til protokoll

a) Kommentar til særavtalens punkt 3.2:
«Minst 4 timer» forstås slik at det også vil være grunnlag for å anvende tid utover 4 timer når det er behov for det. Dette for å sikre fleksibilitet i anvendelsen av tiden barnehagelærer og pedagogisk leder har til planlegging av det pedagogiske arbeidet og for- og etterarbeid.

Behovet for tid til planlegging av det pedagogiske arbeidet og for- og etterarbeid kan variere i løpet av et år, men skal minst være 4 timer i gjennomsnitt pr. uke for den enkelte. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger/i samråd med det pedagogiske personalet. Dette innebærer at styrer har et overordnet ansvar og må vektlegge den enkelte pedagogiske leders/barnehagelærers behov for tid. Betydningen av at det pedagogiske personalet sikres medinnflytelse understrekes.

Partene påpeker betydningen av og behovet for planlegging av det pedagogiske arbeidet og for- og etterarbeid for å sikre god oppfølging av det enkelte barn og av barnegruppen. Det er viktig at pedagogiske ledere og barnehagelærere får bruke timene til formålet. Dersom det skulle oppstå situasjoner i barnehagen som fører til tap av tid til planlegging, for- og etterarbeid, skal denne tiden erstattes på et senere tidspunkt.

De sentrale partene er enige om at forpliktelsene som ligger i kommentarene til punkt 3.2 må følges opp.

b) Livsfasepolitikk

Partene er bekymret for høyt sykefravær, lav avgangsalder og rekruttering til barnehagene. Godt lokalt partsamarbeid er avgjørende for å bedre disse forholdene. Tiltak gjennom blant annet IA-bransjeprogram har ført til gode resultater. Denne type arbeidsmiljøtiltak må holdes i gang og revitaliseres.

Mange barnehagelærere melder at de første yrkesårene er krevende. God livsfasepolitikk de første yrkesårene kan være avgjørende for videre yrkesløp, og på den måten være et godt tiltak for rekruttering til yrket og for at flere forblir i yrket.

Partene viser til Strategi for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket 2024–2030, der det er en felles ambisjon om å styrke barnehagen som en attraktiv arbeidsplass. De sentrale parter legger til grunn at denne ambisjonen følges opp i lokale drøftinger.

I henhold til Hovedtariffavtalens kap. 3 pkt. 3.2.3 skal de lokale parter «drøfte og utvikle en seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid». Partene er enige om at disse drøftingene også bør omhandle hva som kan være målrettede livsfasetiltak, tilpasset de ulike kommunale tjenesteområdene og den enkelte arbeidstaker, sånn at de får den ønskede effekten på sykefravær og avgangsalderen.

c) Laget rundt barnet/eleven i SFO og skole

Alle ansatte i SFO og skole skal sammen finne gode løsninger for at alle barn og elever får god oppfølging og opplever en god oppvekst. For å lykkes med dette, er samarbeid mellom de ulike yrkesgruppene i SFO og skole og tid til planlegging viktig. Hva som anses som «nødvendig tid» til samarbeid, planlegging og tilrettelegging vil kunne variere fra et skoleår til det neste.

De sentrale parter anbefaler at det i forkant av hvert skoleår vurderes konkret hva som er nødvendig tid til samarbeid, planlegging og tilrettelegging ut fra ansvar, oppgaver, samt behovene til enkeltbarn/enkeltelever og barnegruppen/elevgruppen.

d) Veileder om arbeidstid i skolefritidsordning og skole

Partenes felles veileder ble lansert etter forhandlingene i 2023. Partene registrerer at avtalens pkt. 3.5 om lønnstrekk for arbeidstakere som følger skoleåret fremdeles er en tariffbestemmelse som det er krevende å praktisere. Det er enighet om at partene sammen jobber for å forbedre veilederen i avtaleperioden.

KS



Skolenes landsforbund



SENTRAL FORBUNDSVIS SÆRAVTALE VEDRØRENDE

SFS 2201 – Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager

mellom

KS

og

Fagforbundet
Creo
Skolenes Landsforbund
FO
Delta
Utdanningsforbundet
Skolelederforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund

1. Hjemmelsgrunnlag mv.

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalen del A § 4, jf. § 4-3 mellom KS og Fagforbundet, Creo, Skolenes Landsforbund, FO, Delta, Utdanningsforbundet, Skolelederforbundet og Norsk Ergoterapeutforbund.

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtalen.

2. Avtalens ikrafttreden og varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra 01.01.2026 til 31.12.2027.
Særavtalen må sies opp skriftlig minst tre måneder før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av noen av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3. Særbestemmelser – barnehager, skolefritidsordninger og skole

3.1 Generelt

Tilsatte med stillingskombinasjoner innenfor områdene barnehage, skolefritidsordning og øvrig elevrettet arbeid skal ha sine stillinger betraktet som ett arbeidsforhold, jf. HTA kap. 1 § 2.3.

3.1.1 Styrer/leder i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kap. 1 § 2.3.

I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.

Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling. Fellesbestemmelsenes § 6.3 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

Merknad, sikringsbestemmelse:
Styrer som pr 1. januar 1996 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetting så lenge de er i styrerstillingen.

3.1.2 Daglig leder i skolefritidsordningen
I skolefritidsordninger som samlet har innskrevet 60 barn eller mer, skal det som hovedregel tilsettes daglig leder i hel stilling. I mindre skolefritidsordninger kan daglig leder også utføre andre arbeidsoppgaver utover funksjonen som daglig leder. Det foretas en forholdsmessig reduksjon av tid til ledelse, dog slik at minimum 20 % av hel stilling skal avsettes til ledelse.

Merknad, sikringsbestemmelse:
Daglig leder som pr 1. august 1999 hadde fått fastsatt høyere andel tid til lederoppgaver, bibeholder rett til slik tidsavsetting så lenge de er i stillingen som daglig leder.

3.2 Pedagogisk personale (barnehager og skolefritidsordninger)
Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke. Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging av pedagogisk arbeid, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

3.3 Det øvrige personalet

3.3.1 Barnehager
Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/samarbeid. Slik samarbeids-/planleggingstid skal inngå i ukeplanene. Planlegging/samarbeid skal foregå innenfor den ordinære arbeidstiden.

3.3.2 Skolefritidsordninger
Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/samarbeid. Slik samarbeids-/planleggingstid skal inngå i ukeplanene og utgjøre gjennomsnittlig minst 5 % av arbeidstiden.

Planlegging/samarbeid skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

3.3.3 Skole
Personalet i elevrettet arbeid skal gis nødvendig tid til planlegging/samarbeid.

Den ordinære arbeidstiden skal omfatte både planlegging/samarbeid og direkte arbeid med eleven(e).

3.4 Planlegging/samarbeid (barnehager, skolefritidsordninger og skole)
Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personalet ved den enkelte barnehage/skolefritidsordning/skole.

3.5 Ferie (barnehager, skolefritidsordninger og skole)
I tillegg til HTA kap 1 § 7 gjelder følgende:
Førskolelærere som i dag har gunstigere ordninger, beholder disse så lenge vedkommende er i samme stilling, dog kommer Fellesbestemmelsenes § 7.1 bare til anvendelse for den ferietid som følger av ferielovens bestemmelser.

Der barnehagen/skolefritidsordningen/skolen er stengt utover ferielengde i hht. lov og avtaleverk, skal de tilsatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen.

For arbeidstakere i barnehager/skolefritidsordninger/skole som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

4. Særbestemmelser familiebarnehager

4.1 Arbeidstid

Familiebarnehageassistent som utfører arbeidet i eget hjem har en ordinær arbeidstid på 40 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 42,5 timer per uke.

I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

En eventuell arbeidstid utover 8,5 timer per dag (42,5 timer per uke) vil komme inn under HTA kap 1 § 6 og må da kompenseres i følge disse bestemmelser.

Familiebarnehageassistent som ikke utfører arbeidet i eget hjem har arbeidstid på 37,5 timer per uke. Imidlertid kan den enkelte familiebarnehageassistent bli pålagt å arbeide inntil 40 timer per uke. I slike tilfeller nyttes gjennomsnittsberegning av arbeidstiden under henvisning til arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

4.2 Reduksjon av lønn

Reduksjon i lønn foretas når arbeidstiden er under 37,5 timer per uke. Lønnen reduseres da forholdsvis etter uketimetallet, eksempelvis 30 uketimer gir 30/40 av full lønn.
For arbeidstakere som har arbeidstiden beregnet ut fra 37,5 timer per uke beregnes deltidsstilling etter Hovedtariffavtalens regler.

Ved egne barn i gruppen under skolealder betales vanlig oppholdsavgift uten reduksjon i lønn og kompensasjon.

Det kan lokalt avtales redusert lønn dersom dette er begrunnet i at:

- assistenten ikke ønsker full gruppe
- hjemmets arealer ikke godkjennes for full gruppe
- andre lokale forhold som gjør at alternativet er et redusert tilbud

4.3 Kompensasjon

I tillegg betales som kompensasjon for kost, slitasje på hus, møbler, lys, brensel, hold og vask av sengeklær mv. kr. 1.555,- pr. barn per måned. Denne sum skal ikke reguleres i tariffperioden, men endres i samsvar med konsumprisindeksen ved hver ny tariffavtaleinngåelse.

Forholdsmessig reduksjon av kompensasjon foretas dersom barnet har kortere oppholdstid per dag eller fravær utover 16 dager pga. sykdom. Det gis heller ikke kompensasjon når assistenten er syk, ei heller når assistenten har ferie.

I de tilfeller familiebarnehagen er i et av barnas hjem, skal kompensasjonsbeløpet tilfalle den som stiller hjemmet til disposisjon.

I de tilfeller kommunen leier lokaler for familiebarnehage, faller kompensasjonsbeløpet bort.

4.4 Vikarordning

Vikarordning vurderes av partene lokalt slik at en kommer fram til tilfredsstillende ordninger.

4.5 Ferie

For arbeidstakere i familiebarnehager som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

Kommentarer til avtalen fra KS

Fra nemndskjennelsen 2007:
Sikringen av tid til ledelse for styrere i barnehager gjelder bare for tid til ledelse fastsatt før 1. januar 1996 og for daglige ledere i SFO for tid til ledelse fastsatt før 1. august 1999. For tid til ledelse fastsatt etter disse datoene vil det ikke være noen sikring utover avtalens egen ordlyd.

Veileder til SFS 2201

Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager - om arbeidstid i skolefritidsordning og skole

Ved forhandlingene om SFS 2201- Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager i januar 2022 ble partene enige om følgende i protokoll:

> *Det nedsettes en arbeidsgruppe som i avtaleperioden vurderer behovet for å utarbeide felles veiledning om praktisering av avtalen når det gjelder «det øvrige personalet» i skole og skolefritidsordninger. Aktuelle temaer i dette arbeidet er først og fremst arbeidstid og heltid.*

Bakgrunnen for at dette ble nedfelt i protokollen er tilbakemeldinger fra kommuner, fylkeskommuner og tillitsvalgte om at det er usikkerhet om hvordan man skal håndtere arbeidstidsbestemmelsene for arbeidstakere i skole og SFO som følger skoleåret helt eller delvis.

Statistikk fra PAI[1] viser at det er en høy andel deltidsansatte blant øvrige personale i skole og SFO, særlig gjelder dette assistenter og fagarbeidere. Også arbeidstakere med høyskoleutdanning jobber i noen grad deltid. I tråd med intensjonene bak heltidserklæringen og partenes arbeid for heltidskultur, er partene opptatt av at flest mulig arbeidstakere i skole og SFO skal jobbe i 100 % stilling med 100 % lønn, og ønsker å bidra til at dette skal skje i så stor grad som mulig.

I en tid med mangel på arbeidskraft er det vesentlig å bruke personalressursene fullt ut, og det vil derfor være hensiktsmessig å se hele kommunen/fylkeskommunen under ett.

Det er ulike måter å legge opp arbeidstiden for det øvrige personalet i skole og SFO. I denne veilederen går vi gjennom noen av disse.

Planlegging/samarbeid/tilrettelegging

I henhold til SFS 2201 pkt. 3.4 skal det avsettes 37,5 time pr år til planlegging/samarbeid for arbeidstakere i barnehager/SFO/skole. For deltidsansatte avsettes en forholdsmessig del av dette.

I pkt. 3.3 i SFS 2201 slås det fast at personalet i barnehager, skolefritidsordninger og skole skal gis «nødvendig tid» til planlegging og tilrettelegging. Denne tiden kommer i tillegg til de 37,5 timene med planlegging i pkt. 3.4 nevnt over.

Når det gjelder personalet som er gitt ansvar for gjennomføring av aktiviteter i skolefritidsordninger, er det fastslått at slik planleggings-/tilretteleggingstid minst må utgjøre 5 % av arbeidstiden, jf. pkt. 3.3.2. Behovet for nødvendig tid etter henholdsvis pkt. 3.3.2 og 3.3.3 kan variere fra skole til skole og mellom ansatte med ulikt ansvar, kompetanse og erfaring. Lokale parter drøfter dette behovet, og finner gode løsninger tilpasset lokale behov.

Arbeidstakere som følger skoleåret

Det er en egen bestemmelse om arbeidstakere som følger skoleåret nedfelt i særavtale SFS 2201 – Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager. I særavtalens pkt. 3.5. står det følgende:

> *Der barnehagen/skolefritidsordningen/skolen er stengt utover ferielengde i hht. lov og avtaleverk, skal de tilsatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet tilsvarende arbeid for kommunen.*
>
> *For arbeidstakere i barnehager/skolefritidsordninger/skole som følger skoleåret kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.*

[1] KS' register for lønns- og personalopplysninger om ansatte i kommunal sektor, se mer her: Om KS' register for lønns- og personalopplysninger - KS

Bestemmelsen betyr at arbeidstakere i SFO/skole skal tilsettes i 100 % stilling, forutsatt at de har en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer. Ved kortere arbeidstid enn 37,5 timer, reduseres stillingsprosenten tilsvarende. Dersom SFO/skolen har stengt i mer enn 5 uker, må arbeidsgiver vurdere om det finnes annet tilsvarende arbeid i kommunen/fylkeskommunen, slik at arbeidstaker får et ordinært arbeidsår.

Dersom arbeidstaker ikke pålegges annet tilsvarende arbeid, kan det avtales et lønnstrekk på 11 % grunnet forkortet arbeidsår. I disse tilfellene har arbeidstakere i SFO/skole et arbeidsår på 38 uker + 5 planleggingsdager, totalt 39 uker. Tilsettingsprosenten vil da være 100 %, men lønnsprosenten 89 % fordi arbeidstaker følger skoleåret og har et forkortet arbeidsår. Partene lokalt må avtale at en slik ordning kan gjøres gjeldende i kommunen/fylkeskommunen, på en slik måte at ordningen kan tilpasses den enkelte skoles behov. For arbeidstakere som arbeider mindre enn 37,5 timer pr. uke, dvs. er tilsatt i en deltidsstilling, beregnes lønnstrekket etter pkt. 3.5 slik at det tilpasses stillingsstørrelsen.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

For arbeidstakere som følger skoleåret, kan gjennomsnittsberegning av arbeidstiden være et alternativ til 11 % lønnsreduksjon i henhold til SFS 2201 punkt 3.5. Dette for at arbeidstakeren skal kunne motta full lønn i samsvar med stillingsstørrelse samtidig som de følger skoleåret, noe som vil bidra positivt til å fremme heltidskultur. Slik gjennomsnittsberegning innebærer en komprimering av årsverket slik at arbeidstaker gjennomsnittlig jobber flere timer per uke i skoleåret, mot arbeidsfri i skolens ferier. Ved beregning av gjennomsnittlig arbeidstid pr uke, må fem uker ferie og bevegelige helligdager tas hensyn til.

SFS 2201 inneholder ikke særskilte regler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Det innebærer at det er de vanlige reglene om gjennomsnittsberegning av arbeidstid som gjelder. Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven § 10-4 er at alminnelig arbeidstid ikke skal overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Dersom det er behov for videre rammer for gjennomsnittsberegning, åpner arbeidsmiljøloven § 10-5 for dette.

Arbeidsmiljøloven § 10-5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke.

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i , men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er det generelt viktig å merke seg arbeidsmiljøloven § 10-2 (1), som fastsetter at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Dersom slik

gjennomsnittsberegning er aktuelt, bør det gjøres en konkret vurdering av behovet for og hensiktsmessigheten av dette, som et alternativ til lønnsreduksjon som beskrevet ovenfor.

Dersom arbeidstiden gjennomsnittsberegnes slik at det oppstår arbeidsfrie perioder i løpet av året, typisk i sommer-, høst-, vinter- og påskeferie, må det like fullt fastsettes ferie for arbeidstaker i samsvar med bestemmelsene i ferieloven og HTA kapittel 1 § 7.

Gjennomsnittsberegning kan inngås på forskjellige nivåer, enten etter aml. § 10-5 (1), mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller etter aml. § 10-5 (2), mellom arbeidstaker og tillitsvalgte. I begge tilfellene er gjennomsnittsberegning noe som skal avtales. I en avtale om gjennomsnittsberegning mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver går det også an å legge inn regulering av lønnstrekk etter SFS 2201 pkt. 3.5 (som skal avtales mellom lokale parter).

Utregninger

Sentrale parter får ofte spørsmål om hvordan man skal regne ut lønn i forbindelse med ulike tilpasninger av stillingsstørrelse og lønnstrekk. Under har vi laget noen eksempler for å illustrere hvordan man kan regne. Utregningene tar utgangspunkt i en normalarbeidstid på 37,5 timer pr. uke i 100 % stilling. Lønnstrekket er på 11 % når arbeidstaker "følger skoleåret" og har et arbeidsår på 38 + 1 = 39 uker.

1. Beregning av ***lønnsprosent*** når arbeidstaker er tilsatt i redusert stilling og følger skoleåret:
   Arbeidstaker er tilsatt i 40 % stilling og har 11 % lønnstrekk pga. forkortet arbeidsår:
   Arbeidstid: 37,5 timer pr. uke x 40 % = 15 timer pr. uke.
   Lønn: 11 % reduksjon av 40 % stilling.
   11 % av 40 %: 40 x 11/100 = 4,4 %
   Lønn: 40 % - 4,4 % = **35,6 % lønn**

2. Beregning av ***arbeidstimer pr. uke*** for en arbeidstaker som følger skoleåret og lønnsprosenten er kjent:
   Arbeidstaker med 75 % lønn:
   Den reelle stillingsstørrelsen og tilsettingsprosenten for arbeidstaker med 11 % trekk vil være 75 %/0,89 = **84,27 % stilling.**
   Arbeidstid: 84,27 % av 37,5 timer pr. uke = 37,5 x 84,27/100 = 31,6 timer pr. uke

3. Beregning av ***stillingsprosent og lønnsprosent*** for arbeidstaker som følger skoleåret når arbeidstimer per uke er kjent:
   Arbeidstaker som jobber 24 timer pr. uke (mot normalt 37,5 timer):
   Tilsettingsprosent: 24/37,5 x 100 = **64 %**.
   Lønnsprosent: 11 % reduksjon i lønn:
   11 % av 64 %: 64 x 11/100 = 7,04 %
   Lønn = 64% - 7,04% = **56,96 % lønn**

4. Beregning av lønnstrekk for arbeidstakere med et ***lengre arbeidsår*** enn 39 uker
   Trekket på 11 % er beregnet ut ifra et arbeidsår på 39 uker (38 elevuker + 1 uke/5 dager til planlegging).
   Arbeidstakere som har avtalt et arbeidsår på for eksempel 41 uker, har dermed et arbeidsår som er to uker lengre enn de som «følger skoleåret».
   Lønnstrekket kan da beregnes slik:
   41 uker + 5 uker ferie + 2 uker bevegelige helligdager = 48 uker

48/52 uker x 100 = 92,3 %
Lønnstrekk = 100 % - 92,3 % = 7,7 %

Pensjon

Der arbeidstakere er ansatt i 100 % stilling og det er avtalt 11 % lønnstrekk for å følge skoleåret innrapporteres 89 % lønn til pensjonsordningen. Arbeidstakere i deltidsstilling som følger skoleåret innrapporteres med lønnsprosenten som er aktuell for dem.

Ferie

Det er viktig at arbeidstakerne får fastsatt sin ferie på vanlig måte etter ferielovens bestemmelser slik at det er mulig å skille ut ferien fra arbeidsfrie perioder. Dette har blant annet betydning for eventuell erstatningsferie ved sykdom. Arbeidsgiver må på vanlig måte drøfte feriefastsetting med den enkelte arbeidstaker eller hens tillitsvalgte. Arbeidstaker skal få underretning om feriefast-settingen tidligst mulig og senest to måneder før ferien begynner, såfremt ikke særlige grunner er til hinder for det. For øvrig gjelder ferielovens og hovedtariffavtalens bestemmelser om ferie tilsvarende som for andre arbeidstakere.

Avslutning

De sentrale parter er kjent med at det både er ulik fortolkning og ulik praksis av bestemmelsen om lønnstrekk i SFS 2201 i kommuner og fylkeskommuner.

De sentrale parter oppfordrer de lokale parter til å skaffe seg oversikt over hvordan SFS 2201 blir praktisert når det gjelder arbeidstid for andre ansatte i skole/SFO, og deretter drøfte dette med utgangspunkt i det som er nedfelt i denne veilederen. Målet bør være både en praktisering som er omforent mellom de lokale parter, som bidrar til god kvalitet i tjenestetilbudet, og som sikrer en som hovedregel lik praktisering mellom skoler i samme kommune/fylkeskommune. Tiltak som kan iverksettes for å øke andelen heltidsansatte bør også drøftes i denne sammenheng.

Oslo, desember 2023

PROTOKOLL

Saks.nr. 26/00049-6

Dato: 24.11., 12.12.2025, 20.1.,14.4., 17.4., 21.4., 27.5. og 28.5.2026
Sted: Kommunenes Hus
Parter: KS og Skolenes landsforbund
Sak: Protokoll SFS 2213

Til stede:

KS:
Hege Mygland, Kjersti Myklebust og Unn Wahl Karlsen

Skolenes landsforbund:
Jon Oddvar Holthe

****

Etter felles- og særmøter og med meklers bistand, kom partene frem til følgende enighet:

SFS 2213 videreføres for perioden 1.1.2026-31.12.2027.

Partene er i avtaleperioden også enige om følgende:

Utviklingsarbeid i avtaleperioden
Innledningen til arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet i skolen (SFS 2213) framhever at lærernes kjerneoppgave er undervisning, og at avtalen skal legge til rette for at lærerne kan utføre oppgavene sine på best mulig måte. Videre står det at lærernes faglige og pedagogiske skjønn må forankres i ulike profesjonsfellesskap for at elevenes opplæringstilbud skal bli best mulig.

I forkant av og underveis i årets forhandlinger, blant annet gjennom ulike forskningsrapporter framskaffet av partene, har det kommet fram ulike syn på hvordan dagens avtale fungerer og på hvordan avtalen kan videreutvikles framover.

Derfor er partene enige om at det i inneværende avtaleperiode vil være hensiktsmessig med et felles utviklingsarbeid. Arbeidet skal bidra til gjensidig forståelse av utfordringsbildet og utviklingsbehov i SFS 2213. Som et ledd i dette arbeidet skal partene identifisere ulike overordnede retninger for videreutvikling av avtalen.

Utviklingsarbeidet, samt erfaringer fra lokale forhandlinger om arbeidstid, vil kunne inngå som en del av grunnlaget for framtidige forhandlinger, men vil ikke binde partenes ulike forhandlingsposisjoner.

Lokale forhandlinger om arbeidstid
Skolen og elevenes behov samt undervisningspersonalets arbeidssituasjon er i stadig endring. Blant annet har rammer og roller endret seg, og dette påvirker skolene ulikt.

Målet med lokale arbeidstidsavtaler er å avtale arbeidstidsordninger tilpasset lokale forhold og lokale behov. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av forhandlinger dersom en av partene krever det. Partene har felles ansvar for gode prosesser i forhandlingene.

I forkant av lokale forhandlinger om arbeidstid bør partene på skolenivå ha en åpen og tillitsbasert dialog om utfordringsbildet på den enkelte skole. Dette vil legge grunnlaget for gode lokale prosesser og skape grobunn for hensiktsmessige løsninger.

De sentrale parter oppfordrer derfor til nytenking om arbeidstid på den enkelte skole, og at handlingsrommet i SFS 2213 benyttes gjennom lokale forhandlinger.

KS

Skolenes landsforbund

SFS 2213 – Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring

1. Hjemmelsgrunnlag m.v.

Denne særavtalen er inngått med hjemmel i hovedavtalen del A § 4-3.
Hovedtariffavtalens bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder, med mindre noe annet er regulert i denne avtale.

2. Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

Særavtalen regulerer arbeidstid for undervisningsstillingene i grunnskolen, videregående opplæring og voksenopplæring. SFS 2213 **videreføres** for perioden 1.1.2026-31.12.27.

Særavtalen må sies opp skriftlig med minst tre måneders varsel før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av noen av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Partene er enige om at en eventuell uenighet i forbindelse med reforhandling av avtalen kan bringes inn i Hovedtariffoppgjøret pr 01.05.28.

3. Innledning

Arbeidstidsavtalen skal legge til rette for at undervisningspersonalet kan utføre sine arbeidsoppgaver på best mulig måte. Skolens og undervisningspersonalets kjerneoppgave er å gi elevene god undervisning. Lærerne må få tid og rom til å forberede undervisningen, både individuelt og i felleskap.

For at elevenes opplæringstilbud skal bli best mulig, må lærernes faglige og pedagogiske praksis og profesjonelle skjønn forankres i ulike profesjonsfellesskap. Skoleledere og lærere, sammen med andre yrkesgrupper, finner gode løsninger som sikrer alle barn og unge en god oppfølging. Skolens ledelse legger forholdene til rette for det profesjonsfaglige samarbeidet og skal gi retning og tilrettelegge for læring og utvikling.

Et godt og tillitsfullt partssamarbeid mellom tillitsvalgte og ledere er nøkkelen til en god praktisering av arbeidstidsavtalen. Hvor og når lærerne gjør sitt arbeid utenom undervisningen, avhenger av arbeidsoppgavenes art og hva som er hensiktsmessig for å løse skolens oppdrag.

4. Arbeidsåret

Lærernes samlede arbeidsoppgaver skal utføres innenfor et årsverk på 1687,5 timer (1650 timer for lærere som er 60 år og eldre).

a) Arbeidsårets lengde er elevenes skoleår + 6 dager à 7,5 timer til kompetanseutvikling, planlegging m.m.

b) Partene lokalt – på kommune-/fylkeskommunenivå eller på den enkelte skole – kan ved enighet inngå lokale avtaler om flere dager ut fra hensynet til tid til for- og etterarbeid, planlegging, evaluering, kompetanseutvikling, samarbeid med kolleger.

Det skal føres drøftinger lokalt om innhold i planleggingsdager i tråd med Hovedavtalen.

5. Arbeidstid

5.1. Organisering av arbeidstiden

Planfestet arbeidstid kan maksimalt være 9 timer pr. dag og inntil 37,5 timer pr. uke. Dersom man ikke blir enige om noe annet i forhandlinger, er den planfestede arbeidstiden 1.300, 1.225 og 1.150 timer på hhv. barnetrinnet, ungdomstrinnet og videregående skole. Ved partsenighet på den enkelte skole kan den planfestede arbeidstiden endres. Partene på skolen kan gjennom forhandlinger bli enige om en mer fleksibel arbeidstidsordning.

Planfestet arbeidstid benyttes først og fremst til undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Skolens ledelse har et ansvar for å legge forholdene til rette for samarbeidet.

5.2. Oversikt/plan

Læreren skal ha en oversikt med angivelse av planfestet arbeidstid den enkelte dag. Partene lokalt på den enkelte skole kan bli enige om en mer fleksibel arbeidstidsordning. Start- og eller sluttidspunkt for arbeidstiden kan endres med minst to ukers varsel, med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte eller med den enkelte lærer.

Oversikten skal også vise når undervisningstiden er lagt og regelmessige møter. Oversikten settes opp av rektor etter samtale med læreren. Læreren kan la seg bistå av sin tillitsvalgte. Oversikten bør i utgangspunktet gjelde for et halvår av gangen.

Innenfor planfestet arbeidstid legges tid til undervisning slik den framkommer som årsrammer for det enkelte fag i vedlegg 1. Årsrammene for undervisning kan endres ved partsenighet.

Lærerne spiser og har nødvendig pausetid innenfor planfestet arbeidstid.

Den resterende delen av årsverket disponeres av den enkelte lærer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisning er økt med.
Pålagt arbeid ut over oppsatt oversikt/plan, eller oversikter/planer som overstiger grensene for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjøring

5.3. Andre arbeidsoppgaver

Undervisningstiden kan etter avtale mellom den enkelte lærer og rektor reduseres for at læreren skal kunne utføre andre arbeidsoppgaver i tilknytning til undervisningen.

Gis læreren andre arbeidsoppgaver som medfører reduksjon i undervisningstiden, reduseres den delen av årsverket som læreren disponerer selv med den samme prosentandel som undervisningen er redusert med. Planfestet arbeidstid utvides tilsvarende. Dersom grensen for maksimal ukentlig planfestet arbeidstid overskrides, utvides arbeidsåret for den aktuelle læreren.

6. Livsfasetiltak

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år.

Nyutdannede lærere og lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring i planfestet arbeidstid, dersom man ikke blir enige om noe annet.

7. Tidsressurser

7.1. Bestemmelser om tidsressurser på barnetrinnet

a) Tidsressurspott

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til 2/2⅔* årsrammetimer per elev ved den enkelte grunnskole.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole. Ved partsenighet på kommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens, herunder kontaktlærer, og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også lettes ved å øke lærertettheten.

b) Kontaktlærertjeneste for elevene

Lærere i grunnskolen som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum 28,5/38* årsrammetimer.

Lærere som er kontaktlærer for 21 elever eller flere, får en ytterligere reduksjon av årsrammen for undervisning med 28,5/38 årsrammetimer. Ved partsenighet kan den økte ressursen fordeles på annen måte.

c) Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen

Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevrådet, skal ha redusert årsrammen for undervisning. Omfanget fastsettes lokalt.

7.2. Bestemmelser om tidsressurser på ungdomstrinnet

a) Det avsettes 57/76* årsrammetimer pr. opprettet gruppe (maks 30 elever) på ungdomstrinnet. Ressursene forutsettes nyttet blant annet til sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning, kontaktlærer elevråd og eventuelt lokalt opprettede funksjoner. Årsrammetimene som skal avsettes etter bokstavene d), e) og g) under, hentes fra ressursen i bokstav a).

b) Tidsressurspott

Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til 2/2⅔* årsrammetimer per elev ved den enkelte grunnskole/enhet i voksenopplæringen.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet. Ved partsenighet på kommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens, herunder kontaktlærer, og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også lettes ved å øke lærertettheten.

* Årsrammetimer her er i 60/45 minutters enheter

c) Kontaktlærertjeneste for elevene
Lærere i grunnskolen som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum 28,5/38* årsrammetimer.

Lærere som er kontaktlærer for 21 elever eller flere, får en ytterligere reduksjon av årsrammen for undervisning med 28,5/38 årsrammetimer. Ved partsenighet kan den økte ressursen fordeles på annen måte.

d) Sosiallærer/rådgiver i ordinær grunnskole
På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38* årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning på ungdomstrinnet.

e) Sosiallærer/rådgiver ved egne skoler for spesialundervisning og ved skoler ved sosiale og medisinske institusjoner
Lærer som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning for elever på ungdomstrinnet, får redusert årsrammen for undervisning med inntil 57/76* årsrammetimer pr. 6 elever.

f) Voksenopplæring
Der det er opprettet lokale funksjoner for kontaktlærer, sosiallærer/rådgiver i voksenopplæringen, gis redusert undervisningstid etter reglene for det skoleslag det undervises i.

g) Kontaktlærer for elevråd i grunnskolen
Lærere som utfører kontaktlærertjeneste for elevrådet, skal ha redusert årsrammen for undervisning. Omfanget fastsettes lokalt.

7.3. Bestemmelser om tidsressurser i videregående opplæring
a) Tidsressurspott
Ressurs til lærere og skoleledere med en byrdefull undervisningssituasjon fastsettes til 2¼/3* årsrammetimer per elev ved den enkelte skole/enhet i videregående opplæring.

Fordeling av ressursen drøftes på den enkelte skole/enhet. Ved partsenighet på fylkeskommunalt nivå kan ressursen omfordeles mellom skoler/skolene.

Tidsressursen skal brukes til å lette lærerens, herunder kontaktlærer, og/eller skolelederens undervisningssituasjon. Dette gjøres som hovedregel ved reduksjon av antall undervisningstimer. Den enkeltes undervisningsbyrde kan også lettes ved å øke lærertettheten.

b) Kontaktlærertjeneste for elevene
Lærere i videregående opplæring som utfører kontaktlærertjeneste for elevene, får redusert årsrammen for undervisning med minimum 28,5/38* årsrammetimer.

c) Rådgiver i videregående opplæring
På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38* årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører rådgivning.

d) Prosedyre ved krav om nye eller endrede årsrammer i fag
Forhandlinger om nye eller endrete årsrammer opptas etter krav fra en av partene. Til vanlig vil dette være i forbindelse med nye/endrede læreplaner i fagene. Bestemmelsen hjemler ikke adgang til å foreta andre endringer i avtalen.

* Årsrammetimer her er i 60/45 minutter enheter

8. Skoleledelse

8.1. Årsverket

Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer pr. uke i 45 uker. Ledere som har undervisningsplikt som del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid. Fordeling av ledelsesoppgaver og eventuelle undervisningsoppgaver drøftes på den enkelte skole.

Årsverket for skoleledere med tillagt undervisning kan etter avtale med arbeidsgiver komprimeres der dette anses hensiktsmessig.

8.2. Ledelsesressurs

Kommunen/fylkeskommunen fastsetter, etter drøfting, samlet ledelsesressurs ved den enkelte skole. Å styrke og støtte profesjonsfellesskapets faglige utvikling er en viktig del av den pedagogiske ledelsen av skolen. Pedagogisk ledelse og profesjonsfaglig arbeid krever tid. Ledelsesressursen som avsettes må gi handlingsrom for å lede dette arbeidet. Ledelsesressursen vurderes i forhold til den samlede oppgaveløsningen ved den enkelte skole, og ressursen fra foregående skoleår danner et utgangspunkt for drøftingen og må sees som et minimum for neste års ressurs til ledelse. Ved nye skoler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, fastsettes ledelsesressursen med utgangspunkt i sammenlignbare skoler.

I grunnlaget for drøftingene om å øke ledelsesressursen, bør det tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk og de nasjonale føringene som er lagt for endringer i grunnopplæringen.

Ansatte i lederstillinger skal minst avlønnes med den årslønn vedkommende ville vært garantert i en undervisningsstilling.

9. Diverse bestemmelser

9.1. Godtgjøring for funksjoner

Undervisningspersonale som tillegges midlertidige funksjonsoppgaver, kan gis et kronetillegg pr. år/måned så lenge de har slike oppgaver.
Slik godtgjøring kommer i tillegg til vedkommendes personlige lønnsfastsetting.

Godtgjøring for funksjonsoppgaver fastsettes i forhandlinger som kan delegeres til skolene når partene er enige.

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er minimum kr. 12 000 pr. år.
Rådgiver-/sosiallærertjeneste godtgjøres med minimum kr. 12 000 pr. år.
Godtgjøring for lokalt oppretta funksjoner fastsettes lokalt.

Godtgjøringen følger den enkelte arbeidstaker så lenge vedkommende har funksjonsoppgavene. Ved endring i funksjonsoppgavene eller skifte av innehaver, forhandles det om eventuelle endringer i godtgjøringen.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjonsgodtgjøringen gjelder:
Ved endring eller oppretting av nye funksjoner vedtas arbeidsgivers siste tilbud.
Ved skifte av innehaver (uten endringer) videreføres tidligere godtgjøring.
Tilleggene er pensjonsgivende.

Nedlegging av funksjoner:
Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

9.2. Stillingsvern
Det personell i videregående skole som var tilsatt i uoppsigelig stilling pr. 01.08.99 da Opplæringslova ble iverksatt, kan ikke sies opp, men har plikt til å gå over i annen stilling dersom en skole blir innskrenket, omorganisert eller nedlagt. Overføring skal så vidt mulig skje til stilling som krever de samme faglige kvalifikasjoner. Vedkommende beholder lønn og de øvrige økonomiske rettigheter som er opparbeidet på overføringstidspunktet, men følger for øvrig de vilkår som gjelder den nye stillingen.

9.3. Utbetaling av lønn
Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.
Arbeidstakere tilsatt for 1 måned eller mindre godtgjøres med timelønn. Arbeidstakere tilsatt for mer enn 1 måned, godtgjøres med månedslønn. Arbeidstakere i timelønnet stilling går over til månedslønn etter mer enn 1 måned sammenhengende tjeneste. Spredte timer i tillegg til delstilling godtgjøres med ordinær timelønn.

9.4. Lønnstrekk
Lønnstrekk for fravær foretas etter vanlige regler ut fra stillingsstørrelse og det antall dager fraværet gjelder. For kortere fravær trekkes ordinær timelønn innenfor den tid som ligger i arbeidsplanen til den enkelte.