LØNNSPOLITISK PLAN for 2021 - 2023

Innhold

Innledning 3

1 Hovedavtalen – tariffpartenes rammeverk 4

1.1 Hovedtariffavtalen – forhandlingsordninger og lønnsbetingelser 4

1.1.1 Lønnsforhandlinger 4

1.1.2 Annen lønnsregulering 5

1.1.3 Lønnsutviklingssamtaler 5

1.1.4 Vurderingsgrunnlag ved lokale lønnsforhandlinger 5

1.1.5 Lokale lønnsforhandlinger 6

2 Lønns- og ansiennitetsbetingelser i Hå kommune 6

2.1 Sentrale og lokale lønnsstiger 6

2.2 Garantilønn og personlig lønn 6

2.3 Videreutdanning og kompetanseheving 6

2.3.1 Spesialistutdanning 6

2.3.2 Kompetansetillegg 7

2.3.3 Masterutdanning 8

2.3.4 Lønn for studenter under utdanningsforløpet 8

2.3.5 NOKUT 8

2.4 Leger i spesialisering (LIS) 8

2.5 Tillegg og tilpasninger 8

2.5.1 Tillegg 9

2.5.2 Turnus- og arbeidstidstillegg 9

2.5.3 Livsfasetilpasninger 9

2.5.4 Ansiennitetstillegg 9

3 Rekruttering og kompetansebehov 9

3.1 Krav om høyskolekompetanse 9

4 Vedlegg 10

Innledning

Lønnspolitisk plan bygger på visjonen «Me løfter i lag» og verdiene åpen, driftig og stolt. Denne planen skal sammen med kommunens arbeidsgiverpolitikk bidra til å virkeliggjøre målene i kommuneplanen. Vi skal tilby et mangfold av tjenester på viktige områder i innbyggernes liv.

Å være ansatt i Hå kommune er å være del av en endringskultur. For at ansatte skal opprettholde sin fagkompetanse kreves det at de kontinuerlig tar til seg ny kunnskap. Men læring og avlæring er like viktig - innovasjon som skaper nye arbeidsoppgaver kan erstatte gamle gjøremål.

Hå kommune utarbeider årlig en opplæringsplan der nåværende og fremtidige kompetansebehov kartlegges og analyseres. Dette må sees i sammenheng med virksomhetens samfunnsoppdrag. På bakgrunn av planen gjennomføres kompetansehevende tiltak. Både arbeidsgiver og den enkelte ansatte har et gjensidig ansvar for å utvikle og dele kompetanse, og å ruste seg for fremtidens krav.

Den overordnede målsetningen for Hå kommune som arbeidsgiver er å ha tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft til å utføre det samfunnsoppdraget vi er satt til. For å lykkes med dette må vi føre en konkurransedyktig lønnspolitikk som gjør oss i stand til å rekruttere og beholde arbeidstakere. Da må vi sammenlikne oss med både offentlige og private arbeidsgivere i regionen.

Hovedtariffavtalens kapittel 3.2 slår fast at kommunen skal utarbeide en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent for alle ansatte. Utarbeidelsen av «*Lønnspolitisk plan*» for Hå kommune har skjedd i nært samarbeid med de hovedtillitsvalgte og i dialog med de ansattes organisasjoner. Planen vedtas av Administrasjonsutvalget og Formannskapet, og skal revideres i etterkant av Hovedtariffoppgjøret hvert andre år. Bestemmelser som følger av endringer i sentrale avtaler oppdateres fortløpende.

Planen skal gjøre tilgjengelig en tydelig og forutsigbar lønnspolitikk for både arbeidssøkere og ansatte. Den skal på en enkel måte beskrive sentral og lokal lønnsdannelse, hvilke lønns-, utdannings- og karrieremuligheter som finnes, og redegjøre for kommunens utfordringer og prioriteringer knyttet til rekruttering og forhandlinger.

Lønnspolitisk plan skal:

- Bidra til å sikre et godt tjenestetilbud for innbyggerne
- Rekruttere riktig kompetanse
- Beholde arbeidstakere i organisasjonen
- Motivere til kompetanseheving og videreutdanning
- Legge til rette for karriereutvikling
- Fremme likestilling og heltid blant kommunens ansatte

1 Hovedavtalen – tariffpartenes rammeverk

Hovedavtalen er inngått mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon. Den beskriver hvordan partene skal samarbeide, og setter rammene for en forhandlingsordning. Målet med partssamarbeidet er å utvikle tjenester av høy kvalitet i kommunesektoren, og å skape arbeidsplasser som er trygge og meningsfulle der ansatte opplever et godt arbeidsmiljø.

Samarbeidet om videreutvikling og endring står helt sentralt i kommunesektoren. Innbyggerne har behov og forventninger i stadig forandring, og kun gjennom kontinuerlig endring og innovasjon kan vi møte fremtidsutfordringene i samfunnsoppdraget. Ledere, tillitsvalgte og ansatte må stå sammen om dette.

Lønnspolitikk er ett av virkemidlene tariffpartene har i dette arbeidet. På ulike nivåer, sentralt og lokalt, er de gitt mandat og myndighet til å forhandle og inngå avtaler.

1.1 Hovedtariffavtalen – forhandlingsordninger og lønnsbetingelser

Annen hvert år er det hovedforhandlinger mellom de sentrale partene i kommunesektoren. Da inngår KS og arbeidstakerorganisasjonene en Hovedtariffavtale på vegne av sine medlemmer. Den avgjør lønns- og arbeidsbetingelser for mange ansatte. Sammen med Hovedavtalen og Lønnspolitisk plan danner den utgangspunkt for lokale lønnsforhandlinger. I lokale forhandlinger avtaler kommunen som arbeidsgiver og den enkelte arbeidstakerorganisasjon lokale lønnstillegg og -ordninger.

Økonomiske rammer og prioriteringer for lønnsforhandlingene anses strategisk og vedtas derfor av Formannskapet og Administrasjonsutvalget. Utførelsen og resultater fra forhandlingene ligger til Kommunedirektørens *«løpende personalansvar»,* og legges derfor fram for Formannskapet som en orienteringssak.

1.1.1 Lønnsforhandlinger

Hovedtariffavtalen sine ulike kapitler fastsetter hvordan alle ansatte skal sikres en lønnsutvikling:

Toppledere - Kapittel 3.4.1
Dette gjelder kommunedirektørens ledergruppe med stillingskode 9xxx. Disse får lønnsutvikling i årlige lokale forhandlinger.

Ledere - Kapittel 3.4.2
Dette gjelder ledere med budsjett-, økonomi- *og* personalansvar med stillingskode 9xxx, og utgjør ca. 5 % av de kommuneansatte. Disse får lønnsutvikling i årlige lokale forhandlinger.

Ledere/fagledere - Kapittel 3.4.3
Dette gjelder ledere med budsjett-, økonomi- *eller* personalansvar med stillingskode 9xxx. Disse får lønnsutvikling i årlige lokale forhandlinger.

Hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte - Kapittel 3.5
Dette gjelder tillitsvalgte fra de ansattes organisasjoner som er frikjøpt fra den «vanlige» stillingen sin. Disse får lønnsutvikling i årlige sentrale tarifforhandlinger eller –justeringer, og etter årlige lokale drøftinger.

Ufaglærte, fagutdannede eller universitets-/høyskoleutdannede - Kapittel 4.2.1
Dette gjelder grupper av ansatte med ulik fagbakgrunn og stillingskode fra 6xxx til 7xxx, og utgjør ca. 90 % av de kommuneansatte. Disse får lønnsutvikling i årlige sentrale tarifforhandlinger eller –justeringer, og normalt annen hvert år i eventuelle lokale forhandlinger.

Universitets-/høyskoleutdannede, akademikere og rådgivere - Kapittel 5.1

Dette gjelder enkeltstående ansatte og ledere med høyere akademisk utdanning og stillingskode 8xxx, og utgjør ca. 5 % av de kommuneansatte. Disse får lønnsutvikling i årlige lokale forhandlinger.

1.1.2 Annen lønnsregulering

I tillegg kan arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt forhandle etter følgende hjemmel i hovedtariffavtalen:

Særskilte forhandlinger - Kapittel 4.2.2
Forhandlinger ved betydelige endringer av organisering, ansvar, kompetanse eller bemanning.

Beholde og rekruttere arbeidstakere - Kapittel 4.2.3
Forhandlinger ved spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Kompetanse - Kapittel 4.2.4
Forhandlinger om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

Annen lønnsregulering - Kapittel 5.2
Forhandlinger ved spesielle behov for å rekruttere eller beholde arbeidstakere, eller ved vesentlig endring av stilling.

1.1.3 Lønnsutviklingssamtaler

Ansatte som ønsker det kan med hjemmel i Hovedtariffavtalen kapittel 3.2.2 be om en lønnsutviklings-samtale. Lønnsutviklingssamtalen kan være et virkemiddel både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Tidspunktet for samtalen skal avtales innen 14 dager etter at ønsket er fremsatt, og samtalene foregår mellom den ansatte og nærmeste leder, og eventuelt en tillitsvalgt. Under lønnssamtalen skal partene drøfte hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Dersom den ansatte ber om referat skal leder føre dette fra samtalen.

1.1.4 Vurderingsgrunnlag ved lokale lønnsforhandlinger

Hå kommune følger den økonomiske rammen som avtales mellom tariffpartene sentralt. Arbeidsgiver legger til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i hovedtariffavtalen. Forhandlingene skal ta utgangspunkt i blant annet situasjonen i arbeidsmarkedet, kommunens økonomiske situasjon og lønnsutviklingen i tariffområdet.

Under lokale lønnsforhandlinger avtaler arbeidsgiver og tillitsvalgte lønnsutviklingen for grupper av ansatte og enkeltpersoner. Ansatte kan formidle sine lønnsforventninger og -krav til sine tillitsvalgte. Kommunalsjefene skal undersøke behov i sine tjeneste-/stabsområder.

Sammenlikninger og vurderingsgrunnlag varierer for de ulike kapitlene:

Kapittel 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3
Det forhandles personlig lønn på bakgrunn av blant annet rekrutteringssituasjonen, ansvar og kompleksitet, resultater, lederskap samt endringsprosesser.

Kapittel 4.2.1
Det forhandles lønnsstiger eller personlig lønn på bakgrunn av blant annet rekrutteringssituasjonen, kompetanse, ansiennitet, samt ansvar og kompleksitet.

Kapittel 5.1
Det forhandles personlig lønn på bakgrunn av blant annet rekrutteringssituasjonen, stillingens kompleksitet, kompetanse, fagutøvelse, samt ansvar.

1.1.5 Lokale lønnsforhandlinger

Årlige lønnsforhandlinger mellom de lokale partene skal sikre lønnsutvikling for de ansatte som kun har lokal lønnsdannelse, og gjøre nødvendige lokale tilpasninger i lønnsprofilen for grupper med sentral lønnsdannelse.

Den økonomiske rammen tar utgangspunkt i sentrale tarifforhandlinger og kommunens økonomiske situasjon. Formannskapet kan godkjenne utvidede økonomiske rammer for å ta hensyn til særskilte behov for utjevning og/eller tilpasninger til det regionale arbeidsmarkedet.

Hå kommune fører sentraliserte lønnsforhandlinger med hver enkelt arbeidstakerorganisasjon. Ved forhandlinger i kapittel 4.2.1 gjennomføres minst tre felles drøftingsmøter mellom arbeidsgiver og de ansattes representanter. Ved forhandlinger i kapittel 3.xx og 5.1 gjennomføres minst to felles drøftingsmøter mellom de samme partene.

Fordelingen av den økonomiske rammen mellom de ulike tjenesteområdene og ulike faggrupper skjer med bakgrunn i kommunens rekrutteringssituasjon, behovet for å utjevne uønskede skjevheter, og etter de kriterier som fremgår for lønnsfastsettelse i det enkelte kapittel. Det vises for øvrig til Hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.2 om lokal lønnspolitikk.

2 Lønns- og ansiennitetsbetingelser i Hå kommune

Ved ansettelse foretar kommunen en beregning av lønnsansiennitet etter Hovedtariffavtalen § 12. Det gjelder ulike ansiennitetsregler for ulike faggrupper. Regelverket tar hensyn til tidligere arbeidspraksis i offentlig og/eller privat sektor, verdiskapning under læretid, verneplikt, omsorgstjeneste og/eller arbeid i hjemmet, og fravær ved foreldrepermisjon eller videreutdanning.

Ansatte i kapittel 4.2.1 får i hovedsak lønnsinnplassering på en lokal eller sentral lønnsstige som følger av utdanning og ansiennitet. Ansatte i kapittel 3.x.x og 5.1 får i hovedsak personlig lønn med bakgrunn i utdanning, ansiennitet og sammenliknet med tilsvarende stillinger.

Ansatte som rekrutteres til annen stilling i kommunen beholder sin lønnsansiennitetsberegning fra tidligere stilling.

2.1 Sentrale og lokale lønnsstiger

For noen faggrupper som det er ekstra vanskelig å rekruttere har kommunen lokale lønnsstiger med høyere grunnlønn en Hovedtariffavtalen. Se *vedlegg 1* for gjeldende lønnsstiger.

2.2 Garantilønn og personlig lønn

For ansatte som ikke omfattes av lønnsstigene i tabellene i *vedlegg 1*, gjelder lønnsbetingelsene i henhold til Hovedtariffavtalen.

2.3 Videreutdanning og kompetanseheving

Hå kommune ønsker at ansatte videreutvikler sin kompetanse. Det er to ulike modeller for kompensasjon av videreutdanning: *spesialistutdanning* og *kompetansetillegg*.

2.3.1 Spesialistutdanning

For enkelte profesjoner/yrkesgrupper med minst ettårig (60 STP) videreutdanning gir Hå kommune avlønning for spesialistutdanning. Det forutsettes at fagene bygger på den ansattes grunnutdanning og at en arbeider innen fagfeltet der en har sin videreutdanning. Oversikt over godkjente spesialistutdanninger:

Spesialkoder – Høyskole/universitet
Helsesykepleier
Jordmor
Psykiatrisk sykepleier
Kreftsykepleier
Intensivsykepleier
Avansert klinisk allmennsykepleie
Anestesisykepleier.
Akuttsykepleie
Rehabiliteringssykepleier
Geriatrisk sykepleier
Tverrfaglig spesialist
Spesialfysioterapeut
Palliasjon

Fagarbeider m/ 1-årig fagskoleutdanning
Demensomsorg og alderspsykiatri
Helse og aldring og aktivisering
Psykisk helse
Utviklingshemming, miljøarbeid og aldring
Kreftomsorg og lindrende pleie
Kroniske sykdommer
Rus (psykiatri) og ernæring
Arbeid med språk, flerspråklighet og flerkulturell kompetanse
Barn med særskilte behov
Arbeid med de yngste barna (0-3 år)
Arbeid med livsmestring og helse i barnehage

2.3.2 Kompetansetillegg

Kompetansetillegg på 10.000,- kroner per halvårsenhet (30 STP) med relevante/prioriterte fag (V). Det forutsettes at fagene bygger på den ansattes grunnutdanning og at en arbeider innen fagfeltet. Videreutdanning i Hå kommune skal i hovedsak være NOKUT-godkjent og gi studiepoeng. Hvilke fag som er relevant/prioritert vurderes av kommunalsjefen/eiendomssjefen på bakgrunn av faglige og tjenstlige behov.

En ansatt kan motta kompetansetillegg på inntil 4V (40.000,-). Dette gjelder universitets-/høyskolepoeng (STP) og fagskolepoeng (FSP). Kompetansetillegg gjelder kun ansatte i kapittel 4 og gis fra den 1. i den måneden dokumentasjon innleveres.

Kompetansetillegg for videreutdanning - høyskole/universitet:

Helse og sosial
Anestesisykepleie
Akuttsykepleie
Demens
Ernæring
Geriatri
Ikke-helende sår
Intensivsykepleie
Jordmor
Kognitiv terapi
Kreftsykepleie
Psykisk helsearbeid
Palliasjon
Psykiatri
SEPREP
Krisehåndtering og traumebehandling
Relevante masterstudier
Forebygging og håndtering av utfordrende atferd hos personer med utviklingshemming.
Rusomsorg
Administrasjon og ledelse **
Andre relevante fag ***

Skole og barnehage
Norsk
Engelsk
Matematikk
Andrespråkspedagogikk
Skole-/undervisningsfag *
Spesialpedagogikk
Pedagogisk utviklingsarbeid
Veiledning (praksislærer/nyutdannede)
Språkutvikling/språklæring
Relevante masterstudier
Administrasjon og ledelse **
Andre relevante fag ***

* Undervisningspersonell (fag som gir opprykk på stige)

** Gjelder høyskoleutdannede for én årsenhet (60 STP)

*** Andre relevante fag etter en konkret vurdering av stillingsinnhold.

Kompetansetillegg for videreutdanning – fagarbeidere:

Helsefagarbeidere
Migrasjonshelse
Utviklingshemning, miljøarbeid og aldring
Psykisk helse
Kreftomsorg og lindrende pleie
Hverdagsrehabilitering
Helse og aldring og aktivisering
Demens omsorg og alderspsykiatri
Velferdsteknologi
Rus (psykiatri) og ernæring
Administrasjon og ledelse **
Andre relevante fag ***

Barne- og ungdomsarbeidere
Barn med særskilte behov
Arbeid med språk, flerspråklighet og flerkulturell kompetanse
Arbeid med de yngste barna (0-3) i barnehagen
Arbeid med livsmestring og helse i barnehage
Andre relevante fag ***

Eiendom/teknisk
Tekniske fag

** Gjelder høyskoleutdannede for én årsenhet (60 STP)

*** Andre relevante fag etter en konkret vurdering av stillingsinnhold.

2.3.2.1 Fysioterapeuter

Fysioterapeuter kan ved gjennomføring av 400 godkjente kurstimer og/eller 200 godkjente kurstimer + 30 studiepoeng, oppnå lokal rapporteringsbenevnelse "7066 Fysioterapeut I". Tittel gir lønnsmessig uttelling tilsvarende kompetansetillegg 2V = 20 000,- kroner årlig.

Betingelsen for avansementbetegnelsen er at den ansatte arbeider primært innenfor det området der kurs og/eller videreutdanning er gjennomført.

2.3.3 Masterutdanning

Stillinger med krav til mastergrad avlønnes etter egen masterstige (vedlegg 1).

2.3.4 Lønn for studenter under utdanningsforløpet

Studenter ved universitet eller høyskole som arbeider i assistent- eller fagarbeiderstilling lønnes høyere enn garantilønn, dersom utdanningen de tar er relevant for stillingen. Se *vedlegg 2* for lønnstabell.

2.3.5 NOKUT

Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) fører tilsyn med og utvikler kvaliteten på norske utdanninger, og godkjenner utenlandsk utdanning for bruk i Norge. Utdanning i Hå kommune skal i hovedsak være NOKUT-godkjent. Hå kommune forutsetter at alle ansatte forhåndssøker om NOKUT-godkjenning på utenlandske vitnemål. Det anbefales at utdanning fra utlandet oversettes og vurderes av Udir.

2.4 Leger i spesialisering (LIS)

Leger som er i utdanningsløp mot spesialisering innen allmennmedisin avlønnes etter kategoriene LIS-A, LIS-B og LIS-C. Hvilken kategori den enkelte LIS avlønnes etter beregnes av leder i samråd med tillitsvalgt i DNLF. Se *vedlegg 5* for gjeldende lønnsstige.

2.5 Tillegg og tilpasninger

Hå kommune gir tillegg på lønn for særskilte funksjoner eller på grunn av arbeidstidsbelastning. Tilleggene er enten fremforhandlet lokalt eller forankret i tariffavtale. Det er ordninger lokalt og sentralt som gir adgang til tilpasset arbeidstid.

2.5.1 Tillegg

Funksjonstillegg kan gis ansatte med særskilt ansvar. Tilleggene gis i den perioden den ansatte innehar funksjonen. Dersom funksjoner bortfaller i sin helhet gjelder regler i tariffavtale. Se *vedlegg 3* for oversikt over gjeldende tillegg.

2.5.2 Turnus- og arbeidstidstillegg

Hå kommune gir tillegg til ansatte som arbeider i todelt turnus eller har arbeidstid på natt (35,5 t/uke). Det gis også tillegg for arbeid på kveld og i helg. Noen tillegg er i henhold til tariffavtale mens andre er lokalt fremforhandlet og/eller avtalt. Se *vedlegg 4* for oversikt over gjeldende tillegg.

2.5.3 Livsfasetilpasninger

Alle ansatte har adgang til å søke tilpasset stillingsstørrelse (Arbeidsmiljøloven § 10-2 [4]). Ansatte over 60 år har rett til én uke ekstra ferie (Ferieloven § 5). For ansatte fra og med 62 år gir Hå kommune ytterligere én uke ferie årlig. Ordningen justeres etter stillingsstørrelse.

2.5.4 Ansiennitetstillegg

Ansatte med sivilagronomutdanning, arkitektutdanning og ingeniørutdanning som tilhører kapittel 5 gis et ansiennitetstillegg på kr 40.000,- når de har vært fem år i kommunen i kapittel 5. Tillegget gjelder ansatte i tjenesteområdet for tekniske saker og næring og eiendomsavdelingen. Tillegget betinger stilling som sivilagronom, arkitekt, ingeniør, prosjektleder og/eller fagleder. Kronebeløpet legges til grunnlønn fra og med den aktuelle ansiennitetsdatoen.

3 Rekruttering og kompetansebehov

Målsetningen med Hå kommune sin personal- og lønnspolitikk er å rekruttere og beholde tilstrekkelig med kvalifisert arbeidskraft til å utføre det samfunnsoppdraget vi er satt til. Dette målet nås både gjennom rekruttering av nye ansatte og ved kompetanseheving blant de som allerede er ansatt.

For øyeblikket opplever Hå kommune særlige utfordringer med å rekruttere sykepleiere, vernepleiere, barnehagelærere, spesialpedagoger, undervisningspersonell, ingeniører og arkitekter med ulik fagspesialisering, samt ledere innenfor ulike sektorer.

Rekrutteringsutfordringene henger ikke bare sammen med lønnsnivå, men er også et resultat av faktisk mangel på noen yrkesgrupper i arbeidsmarkedet og samfunnsmessige forhold. Kommunen må likevel føre en konkurransedyktig lønnspolitikk som gjør den i stand til å rekruttere og beholde arbeidstakere i konkurranse med både offentlige og private arbeidsgivere i regionen. For enkelte høyskolegrupper og arbeidstidsordninger gis tillegg for å rekruttere ansatte med riktig kompetanse.

3.1 Krav om høyskolekompetanse

Endringshastigheten i kommunen, kompleksiteten i tjenestene og den totale økonomiske situasjonen gjør at Hå kommune trenger høyere andel høyskoleutdannede enn den klarte seg med tidligere. Det er også generelt høyere terskel for innvilget dispensasjon rundt utdanningskrav fra tilsynsmyndigheter.

I barnehagesektoren pålegger ny pedagognorm høyere pedagogdekning fra høsten 2018, og i skolesektoren er kvalifisert undervisningspersonell innrettet mot 1. – 4. trinn mangelvare.

I helse og sosial balanseres andelen høyskoleutdannede mot kravet om forsvarlige tjenester, og det er vanskelig å rekruttere kvalifiserte ledere i deler av virksomheten.

I teknisk sektor er det vanskelig å rekruttere og beholde seniorkompetanse, og behov for fagpersoner som kjenner og kan følge med i den tekniske og digitale utviklingen innenfor ulike driftsområder.

4 Vedlegg

Revisjonslogg:

Revisjon	Dato for endring	Endring
1.1	01.01.22	Vedlegg 5 – ny stige.
1.2	15.02.22	Vedlegg 1 – rettet feil.
1.3	30.03.22	Vedlegg 1 – endret lønnsstige for kokker
1.4	01.04.22	Vedlegg 1 – endret lønnsstige for pedagogisk leder Vedlegg 3 – tillegg for pedagogisk leder er tatt bort
1.5	29.06.22	Vedlegg 1 – endret etter hovedtariffoppgjøret 2022 Vedlegg 6 – gjelder for medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag
1.6	16.08.22	Vedlegg 1 – rettet feil
1.7	01.01.23	Vedlegg 1 + turnus-/arbeidstidstillegg – endret etter hovedtariffoppgjør 2022 LIS-stige – endret etter lokale lønnsforhandlinger 2022
1.8	14.02.23	Vedlegg 1 – lokal stige for høyskole i turnus med spesialkode på natt
1.9	01.05.23	Vedlegg 1 – endret etter mellomoppgjøret 2023

Vedlegg 1 - Sentrale og lokale lønnsstiger per 01.05.23

Blå bakgrunn er garantilønn i henhold til tariffavtale og grønn bakgrunn er lokale lønnsstiger. Beløpene i tabellen gjelder grunnlønn i 100 % stilling for faggruppene, ikke medregnet eventuelle tillegg.

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Skole og barnehage							
Assistent	351 200	357 700	360 500	363 500	371 600	417 900	457 700
Fagarbeider	415 300	415 300	415 300	419 500	430 900	474 700	487 300
Fagarbeidere med relevant fagbrev *	415 300	415 300	415 300	419 500	430 900	474 700	500 300
Fagarbeider m/ 1-årig videreutdanning	437 300	437 300	437 300	441 500	452 900	494 700	521 400
Vernepleier/miljøterapeut	485 400	485 400	485 400	495 600	505 800	556 600	574 100
Lærer	485 400	485 400	485 400	495 600	505 800	556 600	580 000
Barne- og ungdomsarbeider	420 300	420 300	420 300	424 500	435 900	479 700	505 300
Barnehagelærer	485 400	485 400	485 400	495 600	505 800	556 600	580 000
Pedagogisk leder *endring 010422, tillegg innbakt	510 400	510 400	510 400	520 600	530 800	581 600	605 000
Adjunkt	526 400	526 400	526 400	536 700	556 900	584 000	619 800
Adjunkt m/ tillegsutd.	562 000	562 000	562 000	567 400	580 500	615 300	670 300
Lektor	592 100	592 100	592 100	599 000	609 500	643 700	728 500
Lektor m/ tilleggsutd.	611 600	611 600	611 600	617 500	630 800	671 100	758 100
Helse og sosial (dagstillinger)							
Assistent	351 200	357 700	360 500	363 500	371 600	417 900	457 700
Fagarbeidere **	415 300	415 300	415 300	419 500	430 900	474 700	500 300
Fagarbeider m/ 1-årig videreutdanning	437 300	437 300	437 300	441 500	452 900	494 700	521 400
Sykepleier/vernepleier/miljøterapeut	485 400	485 400	485 400	495 600	505 800	556 600	574 100
Ergoterapeuter	485 400	485 400	485 400	495 600	505 800	556 600	569 100
Ergoterapeuter med spesialkode	526 400	526 400	526 400	536 700	556 900	581 100	598 900
Fysioterapeuter	485 900	485 900	496 510	528 215	540 971	591 771	604 271
Fysioterapeuter med spesialkode	527 300	527 300	536 400	546 612	577 416	614 371	632 503
Barnevernspedagoger i barnevernet	485 400	485 400	485 400	495 600	505 800	556 600	574 100
Sykepleier/vernepleier/miljøterapeut m/ spesialkode	526 400	526 400	526 400	536 700	556 900	581 100	603 900

Stillinger med krav om mastergrad	592 100	592 100	592 100	599 000	609 500	643 700	709 600
Helse og sosial (turnusstillinger)							
Assistent	351 200	357 700	360 500	363 500	371 600	417 900	457 700
Fagarbeidere	415 300	415 300	415 300	419 500	430 900	474 700	500 300
Fagarbeider m/ 1-årig videreutdanning	437 300	437 300	437 300	441 500	452 900	494 700	521 400
Sykepleier/vernepleier/miljøterapeut	524 000	524 000	524 000	534 200	544 400	595 200	607 700
Sykepleier/vernepleier/miljøterapeut natt	569 000	569 000	569 000	579 200	589 400	640 200	652 700
Sykepleier/vernepleier/miljøterapeut m/ spesialkode	565 000	565 000	565 000	575 300	595 500	619 700	637 500
Sykepleier/vernepleier m/ spesialkode natt	610 000	610 000	610 000	620 300	640 500	664 700	682 500
Teknisk sektor							
Vaktmester/fagarbeider/håndverker	473 722	473 722	473 722	475 622	481 822	499 300	508 800
Sentraladministrasjon							
Renholdsoperatører (m/fagbrev)	415 300	415 300	415 300	419 500	430 900	474 700	500 300

Stiger med blå farge følger garantilønn i Hovedtariffavtalen. Stiger med grønn bakgrunn har høyere lokal grunnlønn.
*Helsefagarbeidere i ATO+ kokker.
**Helsefagarbeidere, Hjelpepleiere, Omsorgsarbeidere, Aktivitører, Kokker

Lønn for studenter under utdanningsforløpet (oppdatert 01.10.21)

(gjelder f.eks barnevernspedagogstudenter som jobber i omsorgsbolig/Blåbærtua)

Studenter	Ekstra lønn (årlig i 100 % stilling)
Bestått 1 år	+ 5.000,- kroner
Bestått 2 år	+ 10.000,- kroner
Bestått 3 år eller mer*	+ 15.000,- kroner

*Lærerstudenter plasseres som lærer etter bestått 3 år, eller som adjunkt etter bestått 4 år (HTA vedlegg 6).

Lønn for sykepleie- og vernepleiestudenter (oppdatert 01.05.23)

Studenter	Lønn	Stige
1. års studenter	415 300	Fagarbeider 0 år
2. års studenter	430 900	Fagarbeider 8 år
3. års studenter	474 700	Fagarbeider 10 år

Lønn for medisinstudenter (oppdatert 01.05.23)

Studenter	Lønn	Stige
1. års studenter	415 300	Fagarbeider 0 år
2. års studenter	430 900	Fagarbeider 8 år
3. års studenter	474 700	Fagarbeider 10 år
4. års studenter	498 435	Fagarbeider 10 år + 5%
5. års studenter	522 170	Fagarbeider 10 år + 10%
6. års studenter	545 905	Fagarbeider 10 år + 15%

Tillegg (oppdatert 01.04.22)

Funksjoner	Tillegg (årlig i 100 % stilling)
Skole og barnehage	
Kontaktlærer	25 000
Rådgiver i skole	25 000
Lagleder	65 000
Ass. styrer, liten barnehage	35 000
Ass. styrer, stor barnehage	55 000
SFO ansvarlig	10 000
Helse og sosial	
Primærkontakt for funksjonshemmede	6 000
Primærkontakt institusjon, 1 bruker	3 000
Primærkontakt institusjon, 2 brukere	4 500
Primærkontakt institusjon, 3 brukere	6 000
Rekrutteringstillegg, saksbeh. i barnevern	30 000
Rekrutteringstillegg, helsesykepleier	20 000
Rekrutteringstillegg, Viervegen	10 000
Rekrutteringstillegg, Klokkarhagen (til des. 2023)	10 000
L-funksjon (ansvarstillegg)	25 000
Teknisk sektor	
Grøftetillegg	(per time) 15,-
Smusstillegg	(per time) 10,-
Lommevarsler brannvesenet	25 000

Turnus- og arbeidstidstillegg (oppdatert 01.01.23)

Tillegg	Ekstra lønn
Turnustillegg	
Høyskolegrupper* i 100 % turnus	(per år/100 % stilling) 10 000
Fagarbeider/assistent i "nattevakt"	(per år/100 % stilling) 20 000
Kveldstillegg/natttillegg	
Kveldstillegg pr time (kl 17-21)	(per time) 56,-
Natttillegg pr time (kl 21-06)	(per time) >70,-
Lørdag- og søndagstillegg	
Lør/søn tillegg pr time	(per time) >70,-

* Gjelder sykepleiere, vernepleiere og miljøterapeuter.

Leger i spesialisering (LIS) (ny stige fra 01.05.22)

Kategori	Beregning	Lønn
Kategori A	0-2 år	730 000,-
Kategori B	2-4 år	780 000,-
Kategori C	4+ år	840 000,-

Legespesialist 980 000,-

Avlønning unge arbeidstakere (pr 01.05.23)

Alder	**Årslønn**
Under 16 år	kr 280 960
16 til 18 år	kr 316 080
Over 18 år	kr 351 200

Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80% av minstelønn for stilling uten krav om utdanning.
Arbeidstakere fra 16 til 18 år avlønnes med 90% av minstelønn for stillingen uten krav om utdanning.

Omsorgslønn: ass.lønn 0 år + kr 30.000