



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

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

### **Hovedtariffoppgjøret 2022 - iverksetting og kommentarer**

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

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

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

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

## Lønnsendringer pr. 1. mai 2022

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

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

Tabellen viser de samlede lønnstilleggene som skal gis per 1.5.2022.

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

### *Grunnlønn*

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

### *Ytterligere lønnstillegg per 1.5.2022 på de laveste ansiennitets-trinnene*

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

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

### *Viktige presiseringer om iverksetting av lønnsendringene*

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

#### *Tillegg til ledere i HTA kapittel 4*

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

#### *Avlønning av frikjøpt tillitsvalgt, jf. HTA kapittel 3.5*

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

#### *Eksempler*

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

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

##### **Eksempel 2: Barnevernspedagog i stillingskode 6508**

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

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

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

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

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

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

### Viktige endringer i Hovedtariffavtalen

*Endret bestemmelse om lønnsansiennitet i HTA kap. 1, punkt 12.1.1*  
Bestemmelsen er endret slik at alle arbeidstakere får medregnet all privat tjeneste ved tilsetting. Godskriving av all privat tjeneste som følge av endrede bestemmelser i HTA 12.1.1 første ledd er gjeldende for arbeidstakere som har *tiltrådt* stilling etter 30. april 2022.

Dersom tilsettingen er avtalt før 1. mai, men *tiltredelsen* først finner sted etter 30. april, skal all privat tjeneste godskrives. Det kan da være nødvendig å korrigere ansiennitetsfastsettelsen i forbindelse med tiltredelsen.

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

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

spesialsykepleier. Det samme gjelder ved utvidelse av samme stilling.

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

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

Grunnlønn ved tiltredelse estimert per 1.2.2022	444 400
Grunnlønn ved tiltredelse estimert per 1.7.2022	<b>444 400</b>

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

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

Grunnlønn ved tiltredelse estimert per 1.4.2022	444 400
Grunnlønn ved tiltredelse beregnet per 1.7.2022	<b>469 300</b>

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

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

Grunnlønn ved tiltredelse estimert per 1.4.2022	495 600
Grunnlønn ved tiltredelse beregnet per 1.7.2022	<b>552 900</b>

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

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

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

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

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

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

### *HTA Kapittel 1*

#### **2.3.2 Midlertidig tilsetning – innleie**

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

#### **4.2.5 Kulturskole**

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

#### **5.2 Lørdags- og søndagstillegg**

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

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



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

#### **5.4 Kvelds- og nattillegg**

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

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

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

#### **8.3.4. Amming**

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

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

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

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

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

### *HTA Kapittel 3*

#### **3.2.2 Lønnsutviklingssamtale**

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

#### **3.2.3 Seniorpolitikk**

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

#### **3.4.1 Lederavlønning - toppledere**

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

#### *HTA Kapittel 4*

#### **4.0 Innledende merknader**

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

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

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

#### *HTA vedlegg 1 og 3*

#### **Hovedtariffavtalens vedlegg 1. Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader**

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

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

#### **Hovedtariffavtalens vedlegg 3. Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk:**

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

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

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

### **Sentrale lønnstillegg per 1.1.2023**

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

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

Garantilønstabellen endres fra samme dato, se vedlegg 3.

### **Lokale lønnsforhandlinger**

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

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

### **Særskilt om medlemmer av Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund og Norsk lektorlag**

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

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

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

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

### **Undervisningspersonale som ikke er medlem av UDF, SL eller NLL**

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

### **Personopplysninger nødvendige for å oppfylle tariffoppliktelse**

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

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

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

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

### **Lokale forhandlinger og streikende organisasjoner**

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

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

Hege Mygland  
avdelingsdirektør

Karsten Langfeldt  
spesialrådgiver

*Vedlegg.*

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

## Vedlegg 1

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

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

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



## Vedlegg 2

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

### Vedlegg 3

Stillingsgrupper			Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - per 1.1.2023						
			Garanti-lønn	2 år Ans. tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	389 000			4 200	11 400	43 800	11 900
		Laveste årslønn				393 200	404 600	448 400	460 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutd.	Tillegg for ans.	411 000			4 200	11 400	41 800	13 000
		Laveste årslønn				415 200	426 600	468 400	481 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	459 100			10 200	10 200	50 400	8 000
		Laveste årslønn				469 300	479 500	529 900	537 900
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	500 100			10 300	20 200	22 300	13 000
		Laveste årslønn				510 400	530 600	552 900	565 900
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	Tillegg for ans.	535 000			5 100	12 400	19 700	45 000
		Laveste årslønn				540 100	552 500	572 200	617 200
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	563 800			5 500	5 200	31 200	61 900
		Laveste årslønn				569 300	574 500	605 700	667 700
Lektor med tilleggsutd.	Tillegg for ans.	582 300			5 500	8 000	29 200	73 000	
	Laveste årslønn				587 800	595 800	625 000	698 00	