



# TARIFFOMRÅDET

## KS

Alle kommuner utenom Oslo

### SAMMENDRAG

På disse sidene har vi samlet sentral informasjon som gjelder medlemmer og tillitsvalgte i kommunal sektor. Du finner gjeldende tariffavtaler, garantilønnstabeller og utfyllende informasjon om lokal lønnspolitikk og lokale lønnsforhandlinger.

## Innhold

Tariffavtalene i KS-området .....	2
Sentrale tariffavtaler .....	2
Sentrale generelle særavtaler (SGS) .....	2
Sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) mellom NFF og KS .....	2
Garantilønnstabell .....	3
Lokal lønnspolitikk (HTA kapittel 3 pkt. 3.2) .....	4
Lokale drøftinger (3.2.1) .....	4
Lønns- og stillingsbestemmelser i HTA.....	5
Generelt .....	5
Årlige lokale forhandlinger og forhandlingsbestemmelsene i HTA kapittel 3.....	5
Årlige lokale forhandlinger og forhandlingsbestemmelsene i HTA kapittel 5.....	6
Forhandlinger etter kapittel 5.2 - annen lønnsregulering .....	6
Prinsipper for lønnsfastsettelsen - 5.3 .....	6
Sentral lønnsdannelse og forhandlingsbestemmelsene i HTA kapittel 4 .....	7
Forhandlinger etter kapittel 4.2.1 - lokale forhandlinger .....	7
Øvrige forhandlingsbestemmelser i kapittel 4.....	7
Forhandlinger etter kapittel 4.2.2 - særskilte forhandlinger.....	7
Forhandlinger etter kapittel 4.2.3 - beholde og rekruttere arbeidstakere .....	7
Forhandlinger etter kapittel 4.2.4 - kompetanse .....	8
Brudd i lokale forhandlinger i kapittel 3, 5 og kapittel 4 pkt. 4.2.2 særskilte forhandlinger .....	8
Bruk av lokal nemnd.....	8
Brudd i lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 .....	9

## Tariffavtalene i KS-området

Her finner du lenker til alle tariffavtalene som er aktuelle for NFFs medlemmer i kommunesektoren (bortsett fra Oslo).

### Sentrale tariffavtaler

[Hovedavtalen KS 2024–2025](#)

[Vedlegg til protokoll hovedavtaleforhandlinger](#)

[Hovedavtaleveileder KS](#)

[Hovedtariffavtalen KS](#)

[Protokoll og vedlegg hovedtariffavtaleforhandlingene 2024](#)

### Sentrale generelle særavtaler (SGS)

[SGS 1001 - Reiseregulativet](#)

[SGS 1002 - Arbeidstøy og musikkinstrumenter](#)

[SGS 1010 - Følge av pasient](#)

[SGS 1020 - OU-midler](#)

[SGS 1030 Avlastere](#)

[SGS 2020 - Pensjonsordninger](#)

- [SGS 2020 Protokoll 2024 med vedlegg](#)

For avtaler som ikke er reforhandlet, gjelder gammel avtale inntil videre.

### Sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) mellom NFF og KS

[SFS 2301 - Helsetjenesten](#)

[SFS 2302 Fysioterapitjenesten](#)

For avtaler som ikke er reforhandlet, gjelder gammel avtale inntil videre.

# Garantilønnstabell

Lønssystemet i KS-området er et garantilønssystem, som gir ansatte en garantert minstelønn knyttet til stillingskoden de er ansatt i og hvor den er plassert i lønssystemet. NFF anbefaler alle medlemmer å forhandle om lønn ved ansettelse. Vår lønnsstatistikk viser at det lønner seg. Det gir individuell lønn som ligger over garantilønnsnivå.

Garantilønn per 01.05.2024 - tariffområde KS							
Stillingsgrupper (stillingskoder)	Ansiennitet						
	Garantilønn	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Fysioterapeut (7066) <sup>1</sup>	507 400			517 600	527 800	578 600	596 400
Spesialfysioterapeut (7617) <sup>2</sup>	548 400			560 200	580 400	604 600	627 400
Stillinger med krav om mastergrad (7712/7734) <sup>3</sup>	614 100			628 700	639 200	673 400	745 100
Fysioterapeut i turnusåret (7711) <sup>4</sup>	456 660						

Stillingsgrupper i Hovedtariffavtalen (HTA):

1 Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.

2 Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning.

3 Lektor og stillinger med krav om mastergrad uten/med særaldersgrense.

4 Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 % av minstelønn for stilling med krav om 3-årig U/H utdanning på laveste ansiennitetsnivå.

Ansatte i stillingskode 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et tillegg på 5,7 % av den enkeltes grunnlønn per 30.04.2023. Virkningsdato er 01.05.2023.

## Lokal lønnspolitikk (HTA kapittel 3 pkt. 3.2)

Lønssystemet i Hovedtariffavtalen (HTA) i KS forutsetter at partene utarbeider en lokal lønnspolitikk, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.

Den lokale lønnspolitikken skal være en plan med målsetting, tiltak og strategi for hvordan lønn skal brukes for å rekruttere, lønne, motivere, utvikle og beholde arbeidstakere. Den lokale lønnspolitikken bør henge sammen med andre viktige dokumenter i kommunen som visjon og planer, og den må være en integrert del av kommunens personalpolitikk.

Den lokale lønnspolitikken skal skape forutsigbarhet og tydeliggjøre kriterier for lokal lønnsdannelse. Med en lokal lønnspolitikk forstås et dokument (lønnspolitisk plan) som er resultatet av et lokalt samarbeid mellom partene om hva som skal legges til grunn for lokale lønnstillegg og lønnsinnplasseringer.

Utvikling og praktisering av en lokal lønnspolitikk kan ikke presses frem ved makt. En lokal lønnspolitikk bør være basert på enighet mellom partene, og vil kun få betydning som et godt hjelpemiddel dersom partene lokalt ser seg tjent med den. Dette er av vesentlig betydning for å kunne komme frem til enighet i lokale lønnsforhandlinger.

Utarbeidelsen av en omforent lokal lønnspolitikk er selvsagt ikke uproblematisk. På samme måte som forhandlinger er "å gi og ta", vil utformingen av lønnspolitiske formuleringer kunne bli dragkamper med ulike utgangspunkt, og resultatet er ofte et kompromiss.

Det er viktig at en lokal lønnspolitikk har legitimitet blant de ansatte. Uten legitimitet vil lønnspolitikken være vanskelig å realisere. Lønnspolitikk må derfor diskuteres kontinuerlig med medlemmene. Det må være en kontinuerlig vurdering av innholdet. Selv om det er arbeidsgivers ansvar å ta initiativ til revidering av lokal lønnspolitikk (pkt. 3.2 i HTA), må vi ta egne initiativ og være aktive medspillere for å utvikle politikken. Lønnspolitikken må gjøres kjent for alle ansatte.

Den lokale lønnspolitikken bør være langsiktig for å kunne gi partene lokalt et godt styringsverktøy i forbindelse med lokale forhandlinger og annen lokal lønnsdannelse. En lokal lønnspolitikk har ikke status som en tariffavtale. Selv om man ikke har en omforent lokal lønnspolitikk, eller det ikke er vedtatt en lokal lønnspolitikk, er partene lokalt likevel forpliktet til å føre lokale forhandlinger etter tariffavtalens ulike forhandlingsbestemmelser.

Arbeidsgiver kan vedta egen lønnspolitikk/lønnspolitiske retningslinjer og bruke det som styringsverktøy, selv om organisasjonene ikke er enige. I så tilfelle må NFF sammen med de andre organisasjonene gå offensivt inn i de lønnspolitiske diskusjonene, med sikte på å endre lønnspolitikken mer i tråd med egen politikk.

Les mer om hva den lokale lønnspolitikken skal bidra til, og hva den skal inneholde i HTA kapittel 3 pkt. 3.2.

### Lokale drøftinger (3.2.1)

Det skal årlig avholdes ett eller flere drøftingsmøter som tar utgangspunkt i kommunens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

# Lønns- og stillingsbestemmelser i HTA

## Generelt

For den enkelte ansatte fastsettes lønnen ved forhandlinger ved tilsetting. Den ansatte skal vite hva hen tilbys i lønn før arbeidsavtale inngås. Lønns plassering for den enkelte ansatte i kommunen er avhengig av elementer knyttet til a) stillingen b) personen c) arbeidsutførelsen. Ett eller flere av disse elementene ligger bak som grunnlag for den enkelte ansattes lønns plassering:

- Stillings grunnlønn (utdanning, ansiennitet)
- Funksjoner i stillingen (arbeidsoppgaver, ansvar osv.)
- Kompetanse utover grunnutdanning (relevant etter- og videreutdanning, realkompetanse osv.) Også utdanningsgrupper opparbeider realkompetanse.
- Markedssituasjonen (etterspørsel og konkurranse med annen privat eller offentlig virksomhet)
- Individuell vurdering av den enkeltes arbeidsutførelse, initiativ og samarbeidsevne m.m.

Avhengig av hvilket kapittel i Hovedtariffavtalen en som ansatt tilhører skjer videre lønnsutvikling under ansettelsesforholdet på ulike måter, i tillegg til eventuell bruk av Hovedtariffavtalens øvrige forhandlingsbestemmelser (se mer under de ulike forhandlingsbestemmelsene).

- Ledere i kapittel 3.4 – rådmann, enhetsledere, virksomhetsledere og ledere med delegert budsjett-økonomi – og/eller personalansvar får sin lønn regulert gjennom årlige lokale forhandlinger
- Ansatte i kapittel 4 får sin lønn regulert gjennom sentrale forhandlinger. I tillegg gjennomføres lokale forhandlinger dersom det avsettes penger fra sentrale forhandlinger til det formålet (kapittel 4)
- Ansatte i kapittel 5 får sin lønn regulert gjennom årlige lokale forhandlinger

En hovedvekt av NFFs medlemmer i kommunal sektor tilhører kapittel 4 som enten 7066 fysioterapeut eller 7617 spesialfysioterapeut.

## Årlige lokale forhandlinger og forhandlingsbestemmelsene i HTA kapittel 3

Ansatte i kapittel 3 har lokal lønnsdannelse gjennom årlige lokale forhandlinger. Tillitsvalgte forhandler derfor årlig lønnen for NFFs medlemmer som er virksomhetsledere/ledere med delegert budsjett, økonomi og/eller personalansvar.

Det skal gjennomføres drøftingsmøte lokalt i forkant av forhandlingene, hvor kriteriene som ligger til grunn for forhandlingene avklares ut fra lokale forhold. Det er tariffestet at forhandlingene skal gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenliknbare tariffområder. Dermed er resultatet i det sentrale oppgjøret for kapittel 4 også av betydning for økonomien i de årlige lokale forhandlingene for kapittel 3.

Det kan ved forhandlingene 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 disse bestemmelsene bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er i henhold til HTA 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

Om kravene skal fremmes gjennom digitale plattformer, eller ved bruk av kravskjema, avklares lokalt. Dersom kravskjema skal benyttes finner du mal til [NFFs kravskjema her \(lenke til pdf\)](#).

Oppnås ikke enighet, avgjøres tvisten ved lokal nemnd jf. Hovedavtalen del A § 6-2 (se eget avsnitt). Lønnstvisten 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 det opptas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud kan da vedtas.

## Årlige lokale forhandlinger og forhandlingsbestemmelsene i HTA kapittel 5

Stillinger i kapittel 5 har lokal lønnsdannelse og lønn blir fastsatt etter forhandlinger mellom kommunen og aktuelle tillitsvalgte. Ansatte i stillingskode 8530 rådgiver og lederstillinger kode 8451/8452 omfattes av denne bestemmelsen.

Lønnsforhandlingene gjennomføres en gang i året. Tidspunkt for forhandlingene blir tilpasset forhandlingene i de andre kapitlene. Virkningstidspunktet er 1.5.

Anke: Dersom partene ikke blir enige, blir tvisten avgjort i lokal nemnd jfr. Hovedavtalen del A § 6-2 (se eget avsnitt).

### **Forhandlinger etter kapittel 5.2 – annen lønnsregulering**

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

### **Prinsipper for lønnsfastsettelsen - 5.3**

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 ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn.

# Sentral lønnsdannelse og forhandlingsbestemmelsene i HTA kapittel 4

Ansatte i kapittel 4 har sin lønnsutvikling gjennom sentrale forhandlinger. Dersom de sentrale partene beslutter at en del av potten settes av til lokale forhandlinger, gjennomføres det lokalt 4.2.1 lokale forhandlinger.

## Forhandlinger etter kapittel 4.2.1 – lokale forhandlinger

Frist for gjennomføring, virkningstidspunkt og økonomisk ramme for 4.2.1 blir fastsatt i sentrale forhandlinger.

Anke: Dersom partene ikke blir enige, blir tvisten søkt løst i organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. Hvis saken ikke blir løst her, kan partene bli enige om at tvisten løses i sentral nemnd jfr.

Hovedavtalen del A § 6-3

Om kravene skal fremmes gjennom digitale plattformer, eller ved bruk av kravskjema, avklares lokalt. Dersom kravskjema skal benyttes finner du mal til [NFFs kravskjema her \(lenke til pdf\)](#).

Se eget dokument med [spørsmål og svar om HTA 4.2.1 lokale forhandlinger](#).

## Øvrige forhandlingsbestemmelser i kapittel 4

Uavhengig av 4.2.1 lokale forhandlinger finnes det ulike forhandlingsbestemmelser i hovedtariffavtalens kapittel 4 (4.2.2, 4.2.3 og 4.2.4) som muliggjør lønnsforhandlinger for den ansatte gjennom sin tillitsvalgt, dersom man er omfattet av bestemmelsene.

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skiftelig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom ikke annet er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene (HTA kap. 3 pkt. 3.2.4)

## Forhandlinger etter kapittel 4.2.2 – særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan forhandle om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor hovedtariffavtalens bestemmelser når:

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

*Endringer* er altså en avgjørende faktor i forhandlinger etter 4.2.2 særskilte forhandlinger.

Slike særskilte forhandlinger foregår i mange kommuner én gang i året. I andre kommuner gjennomføres forhandlingene etter avtale.

Anke: Dersom partene ikke blir enige, blir tvisten avgjort i lokal nemnd jfr. Hovedavtalen del A § 6-2. (se eget avsnitt)

## Forhandlinger etter kapittel 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 lønnsinnplassering for den enkelte arbeidstaker.



Det er ikke et krav om at den ansatte skal ha fått et annet jobbtilbud for at bestemmelsen skal tas i bruk.

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

### **Forhandlinger etter kapittel 4.2.4 – kompetanse**

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

Den lokale lønnspolitikken legges til grunn for forhandlingene. Det er ikke et krav til *endring* i arbeids- og ansvarsområde for å ta i bruk denne forhandlingsbestemmelsen.

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

## **Brudd i lokale forhandlinger i kapittel 3, 5 og kapittel 4 pkt. 4.2.2 særskilte forhandlinger**

Lokale tillitsvalgte skal alltid ha vært i dialog med NFF sentralt før forhandlingene brytes lokalt.

Ved brudd i lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3 pkt. 3.4.2, kapittel 5 pkt. 5.1 og kapittel 4 pkt. 4.2.2 kan hver av partene lokalt bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift. Ved valg av pendelvoldgift består nemnda kun av oppmann. Oppmann tar stilling til om det er arbeidsgiver eller arbeidstakers siste påstand som skal bli løsningen. Valg av tvisteløsning avtales i drøftingsmøte i forkant av lokale forhandlinger. NFF anbefaler å bruke lokal nemnd.

Dersom forhandlingene ender med brudd og en av partene vil anke uenigheten, skal det så raskt som mulig avklares hvem partene velger som oppmann. Som hovedregel kontakter arbeidsgiver oppmannen.

Oppmannens honorar/kostnad deles likt mellom partene. Ellers dekker partene selv sine egne kostnader. Tillitsvalgte må ta kontakt med NFF sentralt hvis de vurderer å gå til brudd. Dette er for å drøfte om det likevel kan finnes en løsning lokalt, og fordi et eventuelt brudd medfører en kostnad.

### **Bruk av lokal nemnd**

NFF anbefaler at man ved brudd velger lokal nemnd som tvisteløsning for å sikre en bedre prosess for å finne løsninger partene kan enes om. Bestemmelsene om lokal nemnd ligger i Hovedavtalen (HA) del A §6-2. Nemnda sammensettes av en nøytral leder (oppmann), en representant fra arbeidsgiver og en representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd.

Det er viktig at man tidlig i kontakten med nemndas oppmann avklarer det videre løpet i arbeidet i nemnda. Begge parter er tjent med at tvisten blir belyst med at nemnda møtes og hører partenes muntlige gjennomgang som supplement til de skriftlige prosess-skrivene.

Uavhengig av om det velges lokal nemnd eller pendelvoldgift, må hver av partene utarbeide skriftlige innlegg med påstander (prosesskriv) til oppmannen ved brudd. NFF har utarbeidet forslag til [mal for prosesskriv \(lenke til pdf\)](#).

De sentrale partene har også utarbeidet [retningslinjer ved bruk av lokal nemnd \(lenke til pdf\)](#).

# Brudd i lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt.

## 4.2.1

Dersom det ikke oppnås enighet i lokale forhandlinger etter kapittel 4, pkt. 4.2.1 bringes uenigheten inn for organisatorisk behandling mellom sentrale parter. NFF lokalt skal ikke gå til brudd før det har vært en dialog med NFF sentralt.

Ved brudd må tillitsvalgt sende inn følgende dokumenter til NFF:

1. Bruddprotokoll
2. Notat som redegjør for bruddet og årsaken til dette
3. Referat fra drøftingsmøte
4. Tilbud fra arbeidsgiver
5. Krav fra NFF
6. Oversikt over pro rata for NFF
7. Oversikt over lokal lønnspolitikk
8. Resultat kompetansekartlegging

De sentrale parter kan løse saken på én av to måter:

1. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling, det vil si at saken sendes tilbake med oppfordring om å løse den lokalt.
2. De sentrale parter kan også selv definere den endelige løsning på tvisten. Hvis saken ikke løses ved organisatorisk behandling, avgjør sentralt ankeutvalg saken jf. Hovedavtalen del A §6-3.