Lønnspolitisk plan for Sortland kommune

Sortland kommune	Tema	Dokument	Versjon/dato		Godkjent av/dato	
	Arbeidsgiverpolitikk	Lønnspolitisk plan	2	Nov 2020	AMU	10.11. 2020
					ADMU	11.11. 2020
			3	April 2023	Adm.rev.	28.04.2023
			4	Mai 2024	ADMU	24.05.2024
					Adm. Rev.	15.10.2025

Innhold

Innledning 3
Kap.1 Generelt 3
Mål for lokal lønnspolitikk 3
Lokal lønnsdannelse 3
Kap.2 Lønnsutvikling og gjennomføring av forhandlinger 6
Lønnspolitiske kriterier 7
Lederlønn 8
Beholde og rekruttere 9
Retningslinjer for innplassering i gruppe A, B, C, D og E 10
Vedlegg 1: Årshjul for lokale forhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 11
Vedlegg 2: Tabell over diverse tillegg ..... **Feil! Bokmerke er ikke definert.**

Innledning

Lønnspolitisk plan for Sortland kommune er en del av kommunens overordnete arbeidsgiverpolitikk, og er et verktøy for å iverksette kommunens lønnspolitikk. Planen skal legge til rette for at vi er en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde kompetente arbeidstakere slik av vi kan tilby tjenester av god kvalitet til våre innbyggere.

Det er til enhver tid den gjeldende hovedavtale og hovedtariffavtale (KS) som danner grunnlaget for lønnsfastsettelse og utvikling i kommunene. Lokal lønnspolitisk plan utfyller det sentrale avtaleverket på områder der det anses nødvendig for den lokale lønnsutviklingen. Lokale forhandlinger skal bygge på en vedtatt lokal lønnspolitikk som tar hensyn til og bygger på lokale utfordringer.

Kap.1 Generelt

Mål for lokal lønnspolitikk

Sortland kommune har som mål å være en attraktiv arbeidsgiver, og lønnspolitikken er en viktig del av kommunens arbeidsgiverpolitikk. Den skal utøves med bakgrunn i kommunens samfunnsoppdrag, personellsituasjon og budsjett – og hvilke tiltak som er nødvendig for å sikre god drift, utvikling og tjenestekvalitet - for å nå kommunens mål.

Sortland kommunes lønnspolitikk skal:

- Bidra til å beholde og rekruttere kvalifiserte medarbeidere
- Bygge opp under kommunens mål og utvikling av kommunen som tjenesteyter
- Sikre lønnsfastsetting etter forutsigbare vurderingskriterier som tar utgangspunkt i medarbeidernes oppgaver, ansvar, kompetanse, stillingens kompleksitet og resultatoppnåelse
- Stimulere til relevant kompetanseutvikling
- Fremme og ivareta likestilling og likelønn

Lokal lønnsdannelse

1. Kommunens forhandlingsutvalg består av kommunedirektør og kommunalsjef Organisasjon og utvikling. Utvalget forhandler med organisasjonene i alle avtaleverkets hjemler, med unntak av lønn til kommunedirektøren selv, jf. kommunedirektørens delegeringsreglement 2.3.
2. Kommunestyret fastsetter lønn for kommunedirektøren

Generelle føringer:

1. Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommunens økonomi, i tillegg til lønnsutviklingen i KS-området som følger frontfagsmodellen.
2. Lokale lønnspolitiske retningslinjer legges til grunn ved rekruttering. Ved tilsetting fastsettes lønn i henhold til krav spesifisert i utlysningen. Vurdering av stillingens funksjons- og ansvarsområde og arbeidstakerens kompetanse legger grunnlaget for lønnsfastsettelse.
3. Leder med personalansvar i samarbeid med HR, gir lønnstilbud innenfor rammene av de lønnspolitiske retningslinjene. Dersom leder vurderer å gi lønnstilbud utover de lønnspolitiske retningslinjene, skal dette avklares med arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Forespørsel sendes kommunalsjef Organisasjon og utvikling.
4. Lønnsjusteringer skjer generelt i forbindelse med lønnsoppgjør en gang pr. år.

Lokal lønnsdannelse i kommunale foretak:

For ansatte i kommunale foretak (KF) omfattes disse av bestemmelsene i HTA. Kommunale foretak er ikke underlagt kommunedirektøren, men et eget styre. Styret, med delegert myndighet til daglig leder, følger Sortland kommunes rutiner og praksis på dette området.

Kompetansetillegg

Ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert etter- og videreutdanning kan etter forhandlinger etter bestemmelsene i HTA kap. 3.3 og 4.2.4 tilstås kompetansetillegg. Tilleggets størrelse for den enkelte ansatte kan variere i forhold til den relevans videreutdanningen har for stillingen. Det skal være en klar og forutsigbar sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling for medarbeidere som tilegner seg videreutdanning som er relevant og nyttig for arbeidsgiver.

Tillegg kan gis for gjennomført videre- og etterutdanning basert på arbeidsgivers gjeldende kompetanseplan, som kvalifiserer for økt ansvar og andre oppgaver. Kompetansen må nyttiggjøres i stillingen og medføre en endring i jobbutførelsen. Arbeidsgiver skal også vurdere innplassering i annen stillingskode.

Skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal inngås før utdanning påbegynnes. Skjema for avtale finnes i Compilo. Avtalen skal klargjøre om utdanningen kan;

- få betydning lønnsmessig
- om det skal tilrettelegges for permisjon med eller uten lønn
- om studieavgifter dekkes
- om det avtales bindingstid etter reglene i kommunens overordnede kompetanseplan.

Kompetansen skal være dokumentert i kommunens system for kompetanseregistrering og utdanningen må være av minimum 3 måneders varighet (tilsvarende 15 studie/fagskolepoeng). Når det gjelder veilederkompetanse for sykepleiere, se tabell for tillegg.

Ved opprykk i lønnsstige etter videreutdanning i HTA kapittel 4, sendes kravet inkludert dokumentasjon til nærmeste leder. Dersom videreutdanningen gir rett til endring av stillingskode, vil endring av lønn følge ny stillingskode/stillingsgruppe. Hvis den ansatte har fått kompetansetillegg tidligere for deler av utdanningen vil dette tillegget falle bort ved ny lønnsinnplassering som følge av ny stillingskode/stillingsgruppe.

Kompetansetillegg aktiveres den første i påfølgende måned etter at dokumentasjon på utdanningen foreligger, dersom ikke tariffavtalen har andre reguleringer. Den ansatte må registrere utdanningen i kompetansemodulen i Visma HRM. I særskilte tilfeller kan kompetansetillegg tilstås i løpet av utdanningen, da etter søknad til leder i samarbeid med HR.

Tabell for kompetanse, lønnsramme kapittel 4:

Kompetanse	15 stp./3 mnd.	30 stp./6 mnd.	45 stp./9 mnd.	60 stp./12 mnd.
	6 000	12 000	18 000	24 000

Det gis kompetansetillegg for inntil 120 stp.

Lønnsplassering for ansatte under utdanning

For ansatte som er under utdanning med helse – og sosialfaglig bakgrunn, og som innehar stillinger uten særskilt krav til utdanning (assistenter), innenfor de fagområdene de utdanner seg til, gis lønnsplassering som nedenfor. Dersom de har lang ansiennitet som assistent forblir de i stillingskode 6572. Hvis utdanningsløpet avsluttes, dvs. ikke fullført og bestått bachelor, vil den ansatte flyttes tilbake til stillingskode som assistent påfølgende måned.

- Gjennomført ett år normert studieløp: Garantilønn som fagarbeider 0 år
- Gjennomført to år normert studieløp: Garantilønn som fagarbeider 6 år

Lærerstudenter skal stå i stillingskode 7960 - lærer uten godkjent utdanning, fram til utdanningen er fullført og endelig vitnemål foreligger. Avlønnes etter garantilønnstabell som fagarbeider. Når man er ferdig med bachelor avlønnes det tilsvarende 3-årig u/h - utdanning. Femte og siste år avlønnes det tilsvarende 4 - årlig u/h - utdanning.

Ellers vises det til bestemmelser i HTA.

Arbeidstakere i lønnet permisjon

Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels- og andre lønnende permisjoner skal gis muligheter gjennom lokale forhandlinger.

Uorganiserte arbeidstakere

Arbeidsgiver skal påse at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning blir sikret en lønnsutvikling. Oversikt over uorganisertes lønnsutvikling fremlegges ved de lokale forhandlingene.

Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt

Hovedtillitsvalgte skal ha garantilønn etter HTA Kap. 3.5. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året. Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan. Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

For hovedtillitsvalgte som er innplassert i HTA kap. 3.5, og som ikke følger utviklingen etter 5.3 3. avsnitt, skal lønnsutviklingen følge snittet for forhandlingsresultatet i kapittel 4.

Ledere

Ledere i stillingskode 9440 og 9451 som har fått innvilget fridager etter HTA § 6.3 pga. unntak fra overtidsbestemmelsene, gjelder følgende om uttak av fridagene:

- Antall dager innvilges pr kalenderår
- Ved fratreden i stilling eller ved langvarig fravær, vil uttak av fridager beregnes forholdsmessig med 0,83 dager pr mnd. Eksempel: Hvis fratreden i stilling skjer 1. august vil uttaket beregnes slik: 7 mnd. x 0,83 = 5,83 dager avrundet til 6 dager.

Annet

Når det gjelder stedfortrederlønn og lønnssamtale vises det til HTA som regulerer dette. Se kap.1 § 13-2 og kap. 3 § 3.2.2. for mer informasjon.

Ellers vises det til sentralt avtaleverk som SFS 2404 som sier noe om avlønning av ansatte i brann – og redning, og SFS 2213 som sier noe om godtgjøring for undervisningspersonale.

Kap.2 Lønnsutvikling og gjennomføring av forhandlinger

Lønnsutvikling og forhandlinger gjennomføres etter KS hovedtariffavtalens kapitler 3, 4 og 5.

Kapittel 3 regulerer de generelle lønnsbestemmelser samt lederforhandlinger, og har bestemmelse om at forhandlingene til lederne gjennomføres lokalt.
Kapittel 4 regulerer lønnsutviklingen gjennom en garantilønnstabell og gjelder i hovedsak de fleste ansatte i organisasjonen. Lønnsutviklingen for ansatte som tilhører dette kapitlet skjer

både gjennom sentrale og lokale lønnsforhandlinger.
Kapittel 5 regulerer lønnsutviklingen for noen særskilte akademikergrupper og har lokale forhandlinger.

Hovedtariffavtalen har også forhandlingsbestemmelser, HTA, kap. 4 pkt. 4.2, for ulike situasjoner hvor det kan legges inn krav om forhandlinger. Disse forhandlingsbestemmelsene regulerer lønn ved årlig lønnsutvikling, ved vesentlig endring av stilling/oppgaver, ved kompetanseheving og særskilt når det gjelder å rekruttere og beholde ansatte.

Praktisk gjennomføring: Det er partene i tariffområdet som er forhandlingsparter. Dersom en ansatt ikke er organisert foreligger ingen rett til forhandlinger. Hvert forbund har eget forhandlingsutvalg.

Når en ansatt vurderer å legge inn krav må dette gjøres via eget forbund. Hvis en tillitsvalgt ønsker å fremme et krav på egne vegne, må en annen tillitsvalgt fremme kravet.

Lønnspolitiske kriterier

De lønnspolitiske kriteriene skal være objektive, omforent og i størst mulig grad gjort kjent og forstått blant medarbeiderne i Sortland kommune. Kriteriene skal være stabile over tid, men vektlegging av kriteriene vil variere og blir drøftet i forkant av lokale forhandlinger.

Lokal lønnsdannelse skal baseres på individuelle og stillingsavhengige vurderinger.
Vurderingene knyttes opp til ett eller flere av følgende kriterier:

- Generelle tillegg
- Strukturelle tillegg
- Individuelle tillegg

1.1 Generelle tillegg

For stillinger etter HTA kapittel 3 og 5 skal lokal lønnsutvikling sikre en generell lønnsmessig utvikling. Generelle tillegg skal være en generell kompensasjon for pris- og lønnsvekst og generell lønnsvekst i tariffområdet. Tillegget gis som krone- eller prosenttillegg til alle i den aktuelle forhandlingen.

1.2 Strukturelle tillegg

Dette punktet knyttes til oppståtte utilsiktede skjevheter. Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenlignbare stillinger eller til enkelte ansatte. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse.
Strukturelle tiltak skal som hovedregel ikke jevne ut tidligere gitte individuelle tillegg.

4.3 Gruppevis tillegg - gitt til en gruppe i samme stillingskategori. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom grupper av stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og rekrutteringsutfordringer.

4.4 Funksjonstillegg – knyttes mot en funksjon eller bestemte arbeids- og ansvarsområder utover det som er forventet ivaretatt av garantilønnen i stillingen. Funksjonstillegget gis for den perioden den ansatte ivaretar funksjonen. Ved opphør av funksjon vil tillegget fjernes med mindre noe annet kommer frem av sentralt avtaleverk, som for eksempel SFS 2213 (gjelder undervisningspersonale). Det samme gjelder hvis den ansatte flytter over i annen stilling, og ikke innehar denne funksjonen lengre.

4.5 Individuelle tillegg - som baserer seg på:

Stillingens ansvar og kompleksitet - ansvar og arbeidsoppgaver utover hva som normalt tillegges for stillingskategorien.

Resultatoppnåelse – den ansattes:

- Resultatoppnåelse sett i forhold til virksomhetens mål
  Forutsetning for dette kriteriet er at arbeidsplassens mål er tydelig kommunisert til alle ansatte, samt at forventningen til de ansattes bidrag er klart definert og kommunisert i form av plandokumenter, personalmøter, medarbeidersamtaler o.l.
- Samarbeid og kunnskapsdeling. Bidrag til utvikling og forbedring innen egen arbeidsgruppe, avdeling/enhet, eller på tvers av enheter og tjenestested
- Omstillings- og endringsevne
- Evne til å vise initiativ og å være en positiv ressurs for brukere, arbeidsmiljøet og kolleger

Lederlønn

Lønn til ledere i henhold til HTA kapittel 3 baseres på en samlet vurdering av stillingens kompleksitet, ansvar for personell, økonomi og fag. I tillegg vurderes det ut fra håndtering av ansvaret med hensyn til resultater, utøvelse av lederskap og leveranser.

- **kapittel 3.4.1** gjelder for kommunedirektørens ledergruppe (kommunedirektør og kommunalsjefer)
- **kapittel 3.4.2** gjelder ledere som innehar fullt ut delegert budsjett, økonomi og personalansvar, eks. ass. kommunalsjefer, rektorer, styrere i barnehage, enhetsledere i helse og omsorg, enhetsleder barnevern og enhetsledere plan og utvikling på teknisk område
- **kapittel 3.4.3** gjelder ledere som i sin stilling innehar fullt ut delegert budsjett, økonomi eller personalansvar i sin stilling; assisterende rektorer i skole, assisterende styrere i barnehage, avdelingsledere* i barnevern, helse og omsorg, teknisk og i kommunedirektørens stab.

*I Sortland kommune er det praksis på at avdelingsleder må inneha minimum personalansvar for å plasseres i kap. 3.4.3

Vurderinger i lokale forhandlinger baseres på kriterier i forhold til hvordan leder:

- ivaretar et helhetsperspektiv
- fastsetter tydelige mål
- skaper gode resultater
- skaper rammer for godt arbeidsmiljø (HMS)
- sikrer effektiv ressursbruk
- bidrar til videreutvikling av kvalitet
- bidrar til engasjerte medarbeidere
- bidrar til gode relasjoner med interne/eksterne samarbeidspartnere

Det tas utgangspunkt i lønnsnivå for den gruppen leder har ansvar for, kontrollspenn og faglig kompleksitet. Leder som omfattes av kapittel 3 inngår årlig lederavtale med sin leder. Lederavtalen viser hvilke rammebetingelser, krav og kvalitetsstandard som skal gjelde for leder og hvilke utviklingsoppgaver som den enkelte leder forventes å gjennomføre. Avtalen skal bidra til å avklare forventninger og resultater.

Arbeidsledere og fagledere/koordinatorer som ikke har ledelse som grunnpreg i stillingen avlønnes i kapittel 4 eller 5 ut fra fagtilknytning. Fagledere som er delegert vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning ut fra spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold. Tilleggets størrelse vurderes ut fra kompleksitet, delegerte oppgaver, antall ansatte etc.

Beholde og rekruttere

Grupper av ansatte - i de årlige lønnspolitiske drøftingsmøtene skal det drøftes om det er faggrupper som det er særlig vanskelig å beholde eller rekruttere. Tillegg gitt til en stillingsgruppe i lokalt lønnsoppgjør følger gruppen i tariffperioden.

Beholde enkeltansatte - kriteriet kan benyttes for å beholde medarbeidere med særskilt kompetanse, erfaring eller personlige egenskaper som vil være viktig for kommunen å beholde. Her kan både enkeltansatte via sitt forbund og arbeidsgiver legge inn krav om forhandlinger.

Rekruttere ansatte – ofte stiller arbeidssøkere lønnskrav i forbindelse med nyansettelse. I de tilfeller der kommunen som arbeidsgiver har behov for en kandidat med særskilt kompetanse kan det gis lønnstilbud utover garantilønn i kapittel 4 eller snitt for lønnsnivå i kapittel 3 og 5. Det er arbeidsgivers forhandlingsutvalg som fatter beslutning om størrelse på lønnstilbudet.

Retningslinjer for innplassering i gruppe A, B, C, D og E

HTA bygger på et garantilønnssystem. Med dette menes at personer innplassert i de ulike grupper ikke kan tilbys lavere lønn enn det som er sentralt framforhandlet.

Gruppe A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning.
Gruppe B: Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger
Gruppe C: Stillinger med krav om høyskoleutdanning
Gruppe D: Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning
Gruppe E: Stillinger med krav om mastergrad

Ved tilsetting plasseres ansatte i gruppen det er naturlig ut fra stillingsbeskrivelse og utdanning.

Gruppe A
Ansatte som tar fagbrev innenfor relevante fag og som innehar stilling der faget utøves flyttes over i gruppe B fra den 1. i påfølgende måned etter at fagbrevet foreligger, og dokumentasjon er levert arbeidsgiver.
Ansatte i gruppe A som tar annen grunnutdanning tilsvarende 3-årig universitet/høyskole blir fortsatt lønnet som assistent hvis de ikke tilsettes i annen stilling.

Gruppe B
Ansatte i gruppe B som tar grunnutdanning tilsvarende 3-årig universitet/høyskole blir fortsatt lønnet som fagarbeider hvis de ikke tilsettes i annen stilling.

Gruppe C og D
Ansatte i gruppe C som har tatt relevant videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng etter avtale med leder, kan etter søknad til arbeidsgiver flyttes fra gruppe C til D. Dette gjelder også dersom de første 30 studiepoengene av en *helhetlig* videreutdanning er tatt tidligere. Dersom de 30 studiepoengene er kompensert tidligere i form av kompetansetillegg, fjernes dette ved flytting i ny gruppe.

Flytting til annen gruppe skjer ikke dersom studiepoengene er tatt i et fag som ansees relevant for stillingen, men som likevel ikke kan ansees som en spesialisering i grunnutdanningen.

Gruppe E
Stillinger med krav om mastergrad. Ansatte som tar mastergrad gis særskilt vurdering.

Det er stillingens krav til utdanning som bestemmer innplassering i gruppe. Ansatte må dokumentere utdanningen og legge inn sin CV i kompetansemodulen i Visma HRM.

Vedlegg 1: Årshjul for lokale forhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5

Lokale forhandlinger skal gjennomføres etter vedlegg 3 i HTA – god forhandlingsskikk.

Tidspunkt	Hva
Januar-april	Ledere med personalansvar har ansvar for at data i HRM gjennomgås for å sikre at all informasjon er korrekt. **Frist 1.april hvert år.** Følgende skal kvalitetssikres: Utdanningskoder Stilling, stillingskoder og stillingsprosent Ansiennitet Enhet/avdeling Riktige tillegg Rett postering i regnskapet
Januar – mai	Kommunalsjef for Organisasjon og utvikling drøfter årlige satsingsområder/fokusområder med kommunalsjefer og enhetsledere. Lønnspolitisk plan drøftes og evt. revideres hvert år hvis behov.
Mai- juni	Arbeidsgiver innkaller og har ansvar for å avholde og gjennomføre drøftingsmøte for kapittel 3 og 5 (kap.4 dersom det blir lokale forhandlinger). Drøftingsmøtet avholdes når sentrale forhandlinger (hoved- eller mellomoppgjør) er avsluttet. Tema for drøftingsmøte: • Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt • Lokale føringer • Erfaringer fra tidligere forhandlinger • Lokal lønnspolitikk og kriterier • Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer • Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat • De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc. • Hvem som omfattes av forhandlingene • Forholdet til uorganiserte
Juni-august	Ansatte sender krav til arbeidstakerorganisasjonene
September	• Frist for innsending av individuelt begrunnede krav etter kriterier drøftet i drøftingsmøte. • Kravene sendes til kommunens forhandlingsutvalg som vurderer kravene individuelt, ut fra begrunnede kriterier. • Ledere leverer begrunnede forslag til lønnsutvikling
September	• På bakgrunn av enhetsledernes vurderinger, og innkomne krav, leverer arbeidsgiver første tilbud. • Gjennomføring av forhandlinger. Alle krav og tilbud gis elektronisk. Det skal settes av god nok tid til kvalitetssikring av resultater. • Arbeidstakerorganisasjonene skal få mulighet til å føre gjensidig kontroll med resultatet (gjelder kap.4)

Etter forhandlingene	• Underskriving av protokoll. Underskriving utstår til hele potten (kap. 4) er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten. Arbeidsgiver informerer tillitsvalgte om resultater og skriver brev til ansatte som har fått medhold. • Evaluering

Vedlegg 2: Tabell over diverse tillegg

Tillegg er satt med utgangspunkt i100% stilling og justeres etter stillingsstørrelsen

Generelt	**Stillingskode**	**Lokale tillegg** (Økning av grunnlønn etter lokale forhandlinger)	**Funksjonstillegg Nattstillinger** (Tillegg for å inneha en spesiell funksjon. Opphører ved endt funksjon)	**Funksjonstillegg –** (Tillegg for å inneha en spesiell funksjon. Opphører ved endt funksjon)	**Rekrutteringstillegg**
Instruktør, lærling				18 000	
Faglig leder, lærling				25 000	
Fagarbeider	7517	5 000			
Helse og omsorg					
Sykepleiere	7174 6185 - inntil 4 års utdanning	25 000	50 000		
Spesialsykepleiere	7523	50 000	50 000		
Vernepleiere		25 000			
Helsefagarbeider/ hjelpepleier	7076	5 000	35 000		
Assistent			10 000		
Helsesekretær		11 000			
1 og 2 års studenter, helse - og sosialfaglig bakgrunn		Fagarbeiderlønn			
Oppvekst					
Fagarbeider	7517	5 000			
Adjunkt/Adjunkt med tillegg	7962, 7963	5 000			
Barnevernet	6599, 6508				Tilleggsansiennitet Innplassering 10 år
Ped.ledere (samt tidligere bhg lærer) i bhg		40 000			
Teknisk - og samfunnsutvikling					
Fagkoordinator				35 000	
Fagkoordinator med delegert økonomiansvar				40 000	
Kompetanse				**Kompetansetillegg**	**Kommentar**
Veilederkompetanse gjelder sykepleiere for 10 stp.				10 000	

Skolelederutdanning 30 stp. nyere enn år 2000				10 000	
Barnehageledelse 30.stp Nyere enn år 2000					