



Hovedtariffavtalen mellom KS og NSF

01.5.2024 – 30.4.2026

Kjære tillitsvalgt!

Takk for at du vil være med å jobbe for bedre lønns- og arbeidsvilkår og et godt og trygt arbeidsliv. Sykepleierne er i dag den yrkesgruppen flest kommuner har vansker med å rekruttere, og det har alvorlige konsekvenser for pasient, pårørende og samfunnets beredskap. For å sikre gode helse- og omsorgstjenester framover, må rekrutterende lønn, og arbeidsvilkår som beholder, på plass.

Lønn er arbeidsgivers ansvar og kan brukes aktivt for å nå kommunens mål, for eksempel for å tiltrekke eller utvikle nødvendig kompetanse for å tilby nødvendig kvalitet. I henhold til hovedtariffavtalen skal lønnen stå i forhold til stillingens kompleksitet og den ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør. Det skal også være en sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Vi oppfordrer medlemmene til å stille lønnskrav. Medlemsundersøkelsen vår viser at to av tre som stilte lønnskrav ved tilsetting, fikk innvilget kravet helt eller delvis. Som tillitsvalgt kan du bidra ved å hjelpe dem med argumentasjon og dokumentasjon. Relevante tidspunkt for å fremme lønnskrav inkluderer tilsetting, overgang til ny stilling, videreutdanning, eller ved nye eller endrede arbeidsoppgaver. Det er for eksempel lurt at medlemmene inngår klare avtaler om vilkårene under og etter videreutdanning, før de begynner på utdanningen. Det er også viktig å bruke de ulike lønns- og forhandlingsbestemmelsene våre aktivt, for eksempel for å sikre at ledermedlemmene våre tjener mer enn dem de er satt til å lede.

Husk at de ansatte på fylkeskontorene er gode sparringspartnere dersom du trenger råd eller hjelp. Du kan også bruke dine tillitsvalgtkollegaer i andre virksomheter eller kommuner.

Hovedtariffavtalens kapittel 1 inneholder bestemmelser om blant annet arbeidstid, ubekvemstillegg, ansiennitet, lønn under sykdom og svangerskap. I kapittel 3 finner du generelle lønns- og stillingsbestemmelser som gjelder alle. Der ligger også lønns- og forhandlingsbestemmelsene til de lederne som får all lønn gjennom lokale forhandlinger. Kapittel 4 inneholder lønns- og forhandlingsbestemmelser for blant annet sykepleier- og undervisningsstillinger og de lederne som er omfattet av både sentrale og lokale forhandlinger. Hvilke ledere som er omfattet av de ulike kapitlene, finner du i stillingsoversikten i vedlegg 1. Lønns- og forhandlingsbestemmelser for blant annet jordmødrene, finnes i kapittel 5.

Kapittel 4 inneholder også garantilønnstabellen, som viser hvilken årslønn sykepleiere, helsesykepleiere og spesialsykepleiere m.fl. som *et minimum* er sikret, basert på stillingens krav til utdanning og den enkeltes lønnsansiennitet. Tabellen viser også ansiennitetstillegg som gis i tillegg til den enkeltes lønn ved henholdsvis 6, 8, 10 og 16 års lønnsansiennitet. Ved særskilte rekrutteringsutfordringer kan det gis høyere ansiennitet enn det som er fastsatt i kapittel 1. Dette skal drøftes med tillitsvalgte først.

Lykke til med viktig arbeid. Heia oss!

Oslo, september 2024

Lill Sverresdatter Larsen
forbundsleder

Kari Tangen
forhandlingssjef

I dette heftet finner du

- Hovedtariffavtalen 2024 - 2026
- Endringene i hovedtariffoppgjøret 2024 (Vedlegg til protokol)
- KS' B-rundskriv 6/2024 (Husk at dette er KS' syn)

I tillegg til hovedavtalen og hovedtariffavtalen, er vi part i flere særavtaler som supplerer bestemmelsene i hovedtariffavtalen. Blant dem det er viktig å kjenne til er:

- SGS 2020 Pensjonsordninger
- SGS 1002 Arbeidstøy og musikkinstrumenter
- SFS 2301 Helsetjenesten
- SGS 1010 Følge av pasient/klient/bruker/elev
- SGS 1001 Reiseregulativet
- SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring (den såkalte «arbeidstidsavtalen»)

Du finner dem på nsf.no, under [Lønn og tariff → KS tariffområde](#)

Eventuelle lokale særavtaler kommer i tillegg.

KS

Hovedtariffavtalen

01.05.2024-30.4.2026

KF

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

LO Kommune

Creo
EL & IT forbundet
Fagforbundet
Fellesforbundet
FO
Skolenes landsforbund
Norsk Sjøoffisersforbund

YS Kommune (YS-K)

Delta
Parat
Skolelederforbundet
Yrkestrafikkforbundet

Unio

Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Den norske kirkes presteforening
Det Norske Diakonforbund
Det norske maskinistforbund
Forskerforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund

Norsk Tannpleierforening
Utdanningsforbundet

Akademikerne kommune

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

Frittstående forbund

Lederne
Folkehøgskoleforbundet

Innhold

Kapittel 0	Hovedavtalen del A	7
Kapittel 1	Fellesbestemmelser	8
§ 1	Innledende bestemmelser	8
§ 2	Tilsetting	8
§ 3	Oppsigelse, omplassering	10
§ 4	Arbeidstid	11
§ 5	Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	15
§ 6	Overtid - forskjøvet arbeidstid	18
§ 7	Ferie	21
§ 8	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	23
§ 9	Lønn under avtjening av verneplikt	27
§ 10	Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	27
§ 11	Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	29
§ 12	Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser	30
§ 13	Stedfortredertjeneste/konstituering	32
§ 14	Permisjon	32
§ 15	Utlønningsform	33
Kapittel 2	Læringer	34
Kapittel 3	Generelle lønns- og stillingsbestemmelser	38
3.0	Bruttolønn	38
3.1	Endret innplassering i lønnskapittel	38
3.2	Lokal lønnspolitikk	38
3.3	Kompetanse - læring og utvikling	40
3.4	Ledere	41
3.5	Avlønning frikjøpt tillitsvalgt	43
3.6	Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)	44
3.7	Tilleggslønn	44

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser	46
4.0 Innledende merknader	46
4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2024	47
4.2 Forhandlingsbestemmelser	48
Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser	50
5.0 Innledende merknader	50
5.1 Årlig lønnsforhandling	50
5.2 Annen lønnsregulering	51
5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse	51
Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår	52
Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader	53
Vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode	62
Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk ...	65
Vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)	67
Vedlegg til protokoll Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2024	69
B-rundskriv nr. 6-2024 Hovedtariffoppgjøret 2024 - iverksetting og kommentarer	79

Kapittel 0 Hovedavtalen del A

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 1 Innledende bestemmelser

1.1 Hovedregel

Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstakere som har et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde. Deltidstilsatte arbeidstakere har samme rettigheter etter Hovedtariffavtalen som heltidstilsatte dersom ikke annet framgår av den enkelte bestemmelse.

1.3 Ekstraordinært arbeid

Setter kommunen i gang ekstraordinære arbeider for å avhjelpe arbeidsløshet, skal det være adgang til å opprette egen tariffavtale for disse arbeider.

Merknad til § 1

Begrepet undervisningspersonale i HTA omfatter undervisningsstillinger og lederstillinger ved den enkelte skole som var på statlig avtaleområde pr. 30.4.2004.

§ 2 Tilsetting

2.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig ansatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

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

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

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

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

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

2.3.2 Midlertidig ansettelse - innleie

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

2.4 Åremålsstillinger

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

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

Retrettstilling

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

Dersom den tilsatte ved åremålsstillingens utløp har fylt 60 år, har stillingsinnehaveren krav på rettstilling.

I de tilfeller det er knyttet rettstilling til en åremålsstilling, skal lønns- og arbeidsvilkår for rettstillingen avtales så tidlig som mulig.

Lønnen i rettstillingen skal stå i et rimelig forhold til lederstillingens lønn og skal ikke være lavere enn det som er normalt for tilsvarende stillinger i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten.

Når rettstilling benyttes og arbeidstaker er født 1962 eller tidligere og ved åremålets utløp er fylt 64 år, garanteres arbeidstaker tilsvarende pensjonsgrunnlag som det vedkommende hadde i sin lederstilling ved åremålets utløp.

- 2.5** Tilsettingsforhold for undervisningspersonale regnes fra dato til dato, men likevel slik at et tilsettingsforhold som varer et skolehalvår, regnes fra 1.8. til 31.12., henholdsvis 1.1. til 31.7., og et tilsettingsforhold som varer et skoleår, regnes fra 1.8. til 31.7., inklusive lovbestemt feriefritid.

- 2.6** **Helseopplysninger**
Se arbeidsmiljøloven § 9-3.

§ 3 Oppsigelse, omplassering

- 3.1** **Formkrav**
Oppsigelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven.

- 3.2** **Oppsigelsesfrister**
3.2.1 **Hovedregel**

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

- 3.2.2** **Prøvetid m.m.**

For arbeidstakere som er tilsatt med prøvetid på inntil 6 måneder, og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en oppsigelsesfrist på 14 dager.

3.2.3 Andre frister

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten* sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-1.

Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 1.8.1999 iht. grunnskoleloven eller rettsvilkårsavtalen omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering etter tjenestetid.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

3.4 Omplussing

3.4.1 Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning.

3.4.2 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med kommunen/virksomheten* går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmenvakt medregnes forholdsmessig, jf. punkt 4.3.

For undervisningspersonale gjelder egne arbeidstidsbestemmelser.

4.2 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

4.2.1 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke ut over hva som følger av punkt 4.2.

Merknad

De lokale parter kan avtale at arbeidstiden for kontoradministrasjonen i stedet skal følge punkt 4.2 mot en økonomisk kompensasjon.

4.2.2 35,5 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfeller:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 33,6 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under punkt 4.2.3, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver arbeidet time om natten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

4.2.5 Kulturskole

Ansatte i kulturskole har et ordinært brutto årsverk på 1950 timer. Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en planfestet arbeidstid på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

Vaktplan

Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.1 Vakt på vaktrom

4.3.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2).

Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

4.3.1.2 Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med $\frac{1}{3}$ timelønn. Betalingen for vakten reduseres ikke ved utrykning.

4.3.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time, 14 min. eller mindre pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt forhøyes til $\frac{1}{2}$ time.

Ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og 24.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften, betales timelønn pluss 100 %.

4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). For øvrig vises til B-rundskriv nr. 59/92.

Ukevakt/døgnvakt/helgevakt

Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

Vaktplan/sykdom

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

Vaktplan/vikar

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan, gis ubekvemstillegg og fritid etter samme regler som den arbeidstaker han erstatter.

4.3.2.1 Underordnet vakt

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, jf. punkt 5.4, samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring, jf. punkt 5.2 og 5.3, betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Utrykning

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jf. punkt 6.5 og 6.6. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

4.3.2.2 Overordnet vakt

Deltakere i overordnet vakt utbetales ikke kvelds- og nattillegg, for øvrig som for underordnet vakt.

Utrykning

For utrykning og arbeid på overordnet vakt, jf. sentrale forbundsvise særavtaler. Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter kommunenes reiseregulativ.

4.4 Hvilepauser/spisepauser

Jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.5 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.6 Helgeafterner o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse

Beordret tjeneste på nevnte dager/afterner godtgjøres i henhold til punkt 6.5.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

4.7 Tjenestereiser

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

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Innledning/avgrensninger

5.1.1 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smuss-tillegg.

5.1.2 Arbeid i ledende stilling/særskilt uavhengig stilling

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling. Dette gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i lignende stillinger som i arbeidstiden følger dem

de er satt til å lede. Styrere ved alders- og sykehjem, oversykepleiere og sykepleiesjefer betales likevel tilleggene etter punkt 5.2, 5.3 og 5.4 når de utfører ordinært arbeid etter turnusplan.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

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

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

5.3 Helge- og høytidstillegg

5.3.1 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften betales et tillegg på 1 ⅓ timelønn pr. arbeidet time.

5.3.2 Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter punkt 5.3.1 helt eller delvis gis 1 ⅓ times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under punkt 5.3.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00.

For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr. arbeidet time. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 32,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten*.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

- 5.4.2** Arbeidstakere som ikke kommer inn under punkt 5.4.1, tilstås minst kr 32,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/virksomheten.*

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1½ timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette såframnt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 punkt 4.3.

5.7 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.7.1 Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.7.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter punkt 5.7.1 om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, plikt til å ivareta offentlig ombud eller annen tvingende grunn.

5.8 Tilleggene betales for hele timer

Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4 punkt 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

5.9 Smusstillegg + lukt/støv

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 1,50 pr. arbeidet time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

Merknad

Ansatte i branntjenesten på 2184 årstimer får tilleggsytelser godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg. For deltidsmannskap ansatt på 2080 timer gjelder det samme hva gjelder deltidsstillingen i branntjenesten.

§ 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid

6.1 Grunnlag for overtidsgodtgjøring

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

For undervisningspersonalet gjelder egne bestemmelser.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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

Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. punkt 6.8.

For øvrig vises til punkt 6.3 og arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
- HTA kap. 3 punkt 3.4

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

6.4 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønn.

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning (jf. § 12.4).

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.5.1 133 ⅓ %

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

6.5.2 100 %

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

6.5.3 50 %

For overtidssarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid**6.6.1 133 $\frac{1}{3}$ %**

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

6.6.2 50 %

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

6.6.3 100 %

1. For overtidssarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
2. For overtidssarbeid utført til andre tider enn de som framgår av punkt 6.6.1 og 6.6.2.

6.7 Overtid etter tilkalling

Overtidssarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidssarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidssarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

6.8 Forskjøvet arbeidstid

6.8.1 Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsen i §§ 6.5 og 6.6.

6.8.2 Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. punkt 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

6.8.3 Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges KS og vedkommende forbund.

§ 7 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Ferie for undervisningspersonale

Undervisningspersonale avvikler hele ferien (5 uker) sammenhengende med avslutning siste virkedag i juli måned, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

7.3 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for kommunalt tilsatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerings i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

Undervisningspersonale utbetales full lønn i ferietiden første yrkesår forutsatt at samlet opptjente feriepenger vil gi lavere utbetaling. Med første yrkesår menes 1.-gangs tiltredelse i skoleverket etter fullført faglig og pedagogisk utdanning, og forutsatt at vedkommende er tilsatt for minst ett år. Bestemmelsen omfatter også tilsatte på vilkår iht. opplæringsloven § 10-6a.*

** Merk at ny opplæringslov og forskrift trer i kraft 1.8.2024. Ansatte på vilkår omtales i § 17-3*

Undervisningspersonale som gjeninntre i skoleverket hos samme arbeidsgiver etter studiepermisjon med delvis lønn eller uten lønn, får utbetalt full lønn i ferietiden første sommer etter gjeninntreden dersom opptjente feriepenger hos samme arbeidsgiver gir lavere utbetaling.

7.4 Avtalefestet ferie

7.4.1 Arbeidstaker har rett til 5 virkedager, jf. ferieloven § 5 (1), fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

7.4.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år).

7.4.3 Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.4.4 Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde, uavhengig av opptjeningen av feriepengen.

- 7.4.5** Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

- 7.4.6** Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

- 7.4.7** For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidende skift.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

For undervisningspersonalet kan gjeninntreden etter rettighetspermisjoner skje i den tid det ikke er undervisning om sommeren, men ikke i feriefritiden, jf. tilpasning til ferieloven § 7.2. Tas ny ulønnet omsorgspermisjon etter slik gjeninntreden tidligere enn etter 4 måneder, begrenses lønnsrettighetene til den faktiske tjenestegjøring.

Tiltredelsestidspunktet for undervisningspersonalet er den dag tilsettingen gjelder fra og vedkommende kunne ha tiltrådt.

I tillegg til folketryktdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketryktdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter punkt 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan kommunen kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepermisjon for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste tre år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

8.2.3.2 Friskmelding

Kommunen kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

8.2.3.3 Kontroll

Kommunen kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

8.2.4 Erstatningskrav

Kommunen har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningsstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketryktdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.3.2 Rett til fødselspermisjon

Dersom moren har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til foreldrepermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Når denne rett til lønn under fødselspermisjonen er opparbeidet i offentlig tjeneste, beholdes den ved direkte overgang til kommunal stilling når stillingen er tiltrådt.

8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapsenger har rett til full lønn fram til foreldrepermisjonen starter.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastninger.

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

8.3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

- I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.6 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven § 14-12.

8.3.7 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter 8.3 skal avvikles, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.8 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.3, må ha gjeninnttrådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-9

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.5 Tilbakekomst til stilling

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til slik lønn som nevnt i punkt 9.2 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se punkt 10.3 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales $\frac{1}{3}$ av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

10.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i kommunen, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/ partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

10.2 (G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

10.3 Forsikringssummens begunstivelse

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

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C). Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.
- B Samboer (se dog bokstav C). Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

10.5 Forsikring

Kommunen plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før kommunen velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i kommunal virksomhet, tilstår en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra klient/bruker/elev el. på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11 punkt 11.1-11.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

11.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i kommunen omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i kommunen dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.1986.

11.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 %	medisinsk invaliditet	1 G
30-70 %	medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 %	medisinsk invaliditet	3 G

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i punkt 10.3.

11.7 Samordning av §§ 10 og 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

11.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11 punkt 11.1-11.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Kommunen plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. for øvrig § 10.

§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Lønnsansienitet

Lønnsansienitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansienitet. Det gis ikke lønnsansienitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansienitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansieniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansieniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansieniteten.

- 12.1.2** Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

- 12.1.3** Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

12.2 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 4 punkt 4.2.3 og kap. 5 punkt 5.3, ved vikariater på inntil ½ års varighet.

Timelønn for undervisningspersonale omfattet av HTA merknad til § 1 beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

Gjelder for arbeidstakere både over og under 60 år.

§ 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

13.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetning) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 14 Permisjon

14.1 Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

14.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens* syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompensasjon.

** Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune.*

14.3 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen/fylkeskommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. 2 år.

14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

§ 15 Utlønningsform

Utlønning skjer via bank eller post.

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

Kapittel 2 Læringer

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

2.1 Læringer som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringsloven*, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Definisjoner:

- Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 4-1 og forskriften § 1-3.
- Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. opplæringsloven § 4-1.
- Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

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

2.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til læringer fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 7517), eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se punkt 2.1.5.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

2.1.2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen, har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: 80 %

2.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50 %
2. halvår: 80 %

1½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45 %
2. halvår: 55 %
3. halvår: 80 %

2½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 35 %
3. halvår: 40 %
4. halvår: 65 %
5. halvår: 80 %

3 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 0 %
2. halvår: 15 %
3. halvår: 25 %
4. halvår: 35 %
5. halvår: 45 %
6. halvår: 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av 2.1.2 og 2.1.3, avtales innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingløp.

2.1.4 Læringer med full praktisk opplæring i virksomheten

Læringer uten VG1 (gammel struktur: grunnkurs (GK)) og VG2 (gammel struktur: videregående kurs (VK1)) i videregående skole etter Reform 94 skal ha en samlet lønn under læreperioden som tilsvarer den totale lærlinglønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

2.1.5 Lønn lære kandidater

Lønn for lære kandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

2.1.6 Læringer med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For læringer med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

2.1.7 Avsetting av tid

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

2.1.8 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for læringer.

2.1.9 Rekruttering

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

2.1.10 Ubekvemstillegg

Læringen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 § 5.

2.1.11 Overtid

Læringer og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

2.1.12 Annet arbeid

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

2.1.13 Sykelønn og foreldrepenger

Læringen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og foreldrepenger etter kapittel 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

2.1.14 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i kapittel 1 § 10 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som framgår av punkt 10.2.

2.1.15 Pensjon

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning, for verdiskapingstiden.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.0 Bruttolønn

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

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

3.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønns tillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

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

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

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

3.2.1 Lokale drøftinger

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale/statistikk som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn og stillingskoder som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.

De sentrale parter forutsetter at lokale drøftinger og forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å desentralisere drøftinger og forhandlinger i store arbeidsgiverområder, gjennom bruk av forhandlings-sammenslutningsmodellen eller på annen måte samordne forhandlingene.

Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal framgå om det foreligger enighet.

Vedlegg 3 til HTA «Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlings-skikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om annet.

3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. For arbeidstaker som har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.

Møtetidspunkt for lønnsutviklingssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

3.2.3 Seniorpolitikk

Partene skal drøfte og utvikle en seniorpolitikk for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Kompetanseutvikling er sentralt i disse drøftingene.

Andre virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

De lokale parter har en gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, å gjennomføre forhandlinger etter Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Dersom annet ikke er avtalt, skal partene innen 14 dager ha avtalt møtetidspunkt for gjennomføring av forhandlingene.

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

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

3.4 Ledere

3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere

1. Lederstrukturen fastsettes lokalt.
2. Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av punkt 3.4.2 og 3.4.3. Ved uenighet avgjør kommunen/fylkeskommunen/virksomheten innplasseringen i tråd med vedtatt organisasjonsstruktur.
4. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.
5. For ledere som får sin lønn fastsatt etter kap. 3 punkt 3.4, skal stillingskodene i vedlegg 1 benyttes.

3.4.1 Lederavlønning - toppledere

Lønn til følgende toppledere fastsettes av kommunen/fylkeskommunen/bedriften:

A Kommune/fylkeskommune

Kommunedirektør / øverste administrative leder

B Bedrift

Administrerende direktør (tilsvarende) / daglig leder

Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.

Dersom partene ikke er enige om annet, fastsettes lønn til følgende ledere etter forhandlinger:

C Kommune/fylkeskommune

Kommunedirektørens (tilsvarende) topplergruppe*

Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen

* Med «kommunedirektørens topplergruppe» forstås assisterende kommunedirektør, kommunalsjef, kommunaldirektør, etatssjef eller ledere på tilsvarende nivå.

D Bedrift

Administrerende direktør / daglig leders (tilsvarende) topplergruppe

Øverste ansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i bedriften

Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

Ved behov kan det opptas forhandlinger i tillegg til de årlige forhandlingene.

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

Se for øvrig punkt 3.4.0 Innledende merknad nr. 3 og vedlegg 1 til HTA.

3.4.2 Lederavlønning – virksomhetsleder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.3 Lederavlønning – leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- kompetanse

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd, jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

3.4.5 Punkt 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 erstatter øvrige forhandlingsbestemmelser i Hovedtariffavtalen for berørte stillinger. Ledere omfattet av 3.4.1, 3.4.2 og 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

3.4.6 Den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift fører oversikt over hvilke stillinger som omfattes av dette kapittel og utarbeider årlig statistisk materiale over lønnsnivå og lønnsutvikling.

3.5 Avlønning frikjøpt tillitsvalgt

De arbeidstakere som etter Hovedavtalen del B § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som frikjøpt tillitsvalgt, avlønnes med minimum kr 528 000,- uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

Frikjøpt tillitsvalgt som er innvilget permisjon minst 2 dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Den frikjøpte tillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

Frikjøpt tillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansienitet etter de vanlige regler.

3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)

Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid framgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

3.7 Tilleggslønn

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

- kap. 1 § 5 punkt 5.2 Lørdags- og søndagstillegg
- kap. 1 § 5 punkt 5.4 Kvelds- og nattillegg
- ytelser som etter sentrale særavtaler er pensjonsgivende

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedlige beløp. Ved beregning av tilleggslønn legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er til stede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring av arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av fast tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetning som får månedslønn, får tillegget beregnet på samme måte som for faste heltidstilsatte.

Ekstrahjelper får tilleggssytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser inneholder de ulike stillingsgruppenes garantilønn ved 0 års lønnsansiennitet, lønnstillegg på bakgrunn av fastsatt ansiennitet, lokale forhandlingsbestemmelser, innledende merknader og stillingskoder med hovedbenevnelse.

4.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. For ansatte i undervisningsstillinger skal lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet, jf. vedlegg 1 og 2 til HTA.
2. Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting, jf. kap. 1 § 12.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.
4. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
5. Gjennomført relevant videreutdanning/spesialisering etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.
6. Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, avlønning i henhold til HTAs vedlegg 2, retrettstilling/omplasing eller andre særskilte forhold.
7. Stillingskoder med hovedbenevnelse framgår av vedlegg 1 til HTA.

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.5.2024

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2024					
			Garantilønn	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	382 500	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		385 500	393 600	439 900	479 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	437 300	4 200	11 400	43 800	16 400
		Laveste årslønn		441 500	452 900	496 700	513 100
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	507 400	10 200	10 200	50 800	17 800
		Laveste årslønn		517 600	527 800	578 600	596 400
Gruppe 2	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	548 400	11 800	20 200	24 200	22 800
		Laveste årslønn		560 200	580 400	604 600	627 400
	Adjunkt med tilleggs-utdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	584 000	9 000	13 100	32 300	47 000
		Laveste årslønn		593 000	606 100	638 400	685 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	614 100	14 600	10 500	34 200	71 700
		Laveste årslønn		628 700	639 200	673 400	745 100
	Lektor med tilleggs-utdanning	Tillegg for ans.	633 600	13 900	13 300	34 200	83 000
		Laveste årslønn		647 500	660 800	695 000	778 000

Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

4.2 Forhandlingsbestemmelser

4.2.1 Lokale forhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.

Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være slutført.

Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3, med mindre de sentrale parter blir enige om en annen tvisteløsningsordning.

4.2.2 Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under punkt 4.2.1 og 4.2.3, ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

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

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

Anke

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.

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

4.2.4 Kompetanse

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

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

Merknad

I henhold til kapittel 3.2 legges den lokale lønns politikken til grunn for forhandlingene. Det kan i denne forbindelse også vurderes innplassering i annen stillingskode eller i avansementsstilling i henhold til kriterier fastsatt i den lokale lønns politikken.

Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetansegivende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskoleutdanning og høgskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Dersom arbeids- og ansvarsområdet er endret kan det forhandles etter 4.2.2.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader

1. Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.
2. Lønnsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen.
3. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

5.1 Årlig lønnsforhandling

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen, fylkeskommunen, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Ved forhandlinger kan det avtales både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

Anke

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd, etter Hovedavtalen del A § 6-2.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. punkt 5.1 tredje ledd.

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

5.2 Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av punkt 5.1.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

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

5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. 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.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

Kapittel 6 Varighet og regulering

2. avtaleår

6.1 Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2024 til 30.4.2026.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av en av partene med 3 - tre - måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende i 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

6.2 Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og rammen for frontfaget i 2025. Dersom partene er enige, skal det føres forhandlinger om eventuelle endringer i Hovedtariffavtalen, jf. «III Til protokoll a) Heltidskultur».

Lønnsutviklingen i 2024 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges også til grunn for forhandlingene. I 2025 ses det særskilt hen til lønnsutviklingen i Staten.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 - fjorten - dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 - fjorten - dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2025.

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

Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader

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

Andre rapporteringsbenevnelser kan benyttes lokalt, herunder rapporteringsbenevnelser med romertall I for avansementstilling.

Samlet oversikt over stillinger med særaldersgrense finnes i B-rundskriv nr. 4/2020.

Stillingskoder for ledere i kapittel 3

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Øverste administrative leder (<i>med særaldersgrense</i>)	Rådmann/Kommunedirektør Fylkesrådmann	9430
Kommunalsjef ¹	Assisterende rådmann/ Assisterende kommunedirektør Kommunalsjef Leder	9440
Leder/Virksomhetsleder ²	Leder Virksomhetsleder	9451
Leder/Virksomhetsleder ² (<i>med særaldersgrense</i>)		9456
Leder ³	Avdelingsleder Leder	9454
Leder ³ (<i>med særaldersgrense</i>)		9455
Rektor/Virksomhetsleder ⁴	Rektor Virksomhetsleder	9951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/Fagleder ⁵	Assisterende rektor Avdelingsleder Undervisningsinspektør Fagleder	9954

Merknader til stillingskoder i kapittel 3:

¹ Leder i kap. 3.4.1

³ Leder i kap. 3.4.3

⁵ Skoleleder i kap. 3.4.3

² Leder i kap. 3.4.2

⁴ Skoleleder i kap. 3.4.2

Stillingskoder i kapittel 4

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

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

Gruppe 2	Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	Barnehagelærer ¹		6709
		Barnevernspedagog		6508
		Bibliotekar		7026
		Ergoterapeut	Ledende ergoterapeut	6517
		Fysioterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		7066
		Kostøkonom		7715
		Miljøterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		6675
		Miljøveileder		6685
		Pedagogisk leder ²		7637
		Saksbehandler		7531
		Sosialkurator	Sosialkonsulent	7168
		Sosionom		7534
		Spesialkonsulent		6599
		Sykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)	Bedriftssykepleier Fagutviklingssykepleier Hjemmesykepleier Hygienesykepleier	7174
		Tannpleier		7175
		Vernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		6455
		Annen stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning		7732
		Lærer ⁵		7961

Gruppe 2	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	Helsesykepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		6185
		Spesialbarnevernspedagog/Klinisk barnevernspedagog		7592
		Spesialsosionom/Klinisk sosionom		7619
		Spesialfysioterapeut (<i>med særaldersgrense</i>)		7617
		Spesialpedagog	Logoped	7522
		Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie (<i>med særaldersgrense</i>)	Fagutviklingssykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	7523
		Spesialtannpleier		7275
		Spesialergoterapeut		6617
		Spesialvernepleier/Klinisk vernepleier (<i>med særaldersgrense</i>)		7733
		Annen stilling med krav om spesialutdanning		7710
		Adjunkt ⁵		7962
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning		7730
		Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning (<i>med særaldersgrense</i>)		7731
		Adjunkt med tilleggsutdanning ⁵		7963
	Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	Stilling med krav om mastergrad (<i>med særaldersgrense</i>)		7734
		Stilling med krav om mastergrad	Logoped med mastergrad Musikkterapeut med mastergrad	7712
		Lektor ⁵		7965
	Lektor med tilleggsutdanning	Lektor med tilleggsutdanning ⁵		7966

	Stillings- gruppe følger av merknader	Pedagogisk-psykologisk rådgiver ³		7249
		Distriktsmusiker ⁴		7495
		Undervisningsstilling uten godkjent utdanning ⁵		7960
		Musikk- og kulturskolelærer ⁴	Musikkterapeut	6814

Merknader til stillingskoder i kapittel 4:

¹ Brukes også for barnehagelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon)

² Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer

³ Gruppe 2

⁴ Stilling med krav om formell utdanning i musikk, dans, drama eller andre relevante kulturfag tilsvarende 3, 4, 5 eller 6 år lønnes som hhv. lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor eller lektor med tilleggsutdanning

⁵ Bestemmelser om lønnsinnplassering av undervisningspersonell følger av vedlegg 2

Stillingskoder for arbeidsleder/formann, leder og fagleder

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillings- kode
Arbeidsleder/formann	Arbeidsleder Daglig leder SFO Husøkonom Kantinebestyrer Klubbleder Oppsynsmann Teknisk leder	7003
Arbeidsleder/formann (med særaldersgrense)	Bademester/-bestyrer Brannformann Brannmester Feierformann Formann (med særaldersgrense) Overbrann-/brannmester Overbrannmester med utrykningsplikt Underbrannmester	7004

Ledere	Assisterende styrer Avdelingsleder Avdelingssykepleier Daglig leder SFO Driftsleder Fagleder Kjøkkensjef Klubbleder Kommuneergoterapeut Kommunefysioterapeut Kontorleder Ledende helsesykepleier Leder Oversykepleier Prosjektleder Rektor musikk- og kulturskole Seksjonsleder Sjefergoterapeut Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier Soneleder Sosialleder Styrer	7451
Ledere (<i>med særaldersgrense</i>)	Avdelingsleder Avdelingssykepleier Kommunefysioterapeut Ledende helsesykepleier Sjefeffysioterapeut Sjefsykepleier	7458
Fagleder	Som for 7451 etter lokal vurdering	7453
Fagleder (<i>med særaldersgrense</i>)	Som for 7458 etter lokal vurdering	7459
Rektor/Leder	Rektor	7951
Assisterende rektor/ Avdelingsleder/ Undervisningsinspektør/ Fagleder	Assisterende rektor Avdelingsleder Inspektør Fagleder	7954

Lærlinger, utdanningsstillinger, unge arbeidstakere m.m.

Hovedbenevnelse	Merknader	Stillingskoder
Lærling	Avlønning iht. HTA kap. 2.	7666
Fysioterapeut i turnusåret (med særaldersgrense)	Fysioterapeut i turnusåret avlønnes med minimum 90 prosent av minstelønn for stilling med krav om høgskoleutdanning (0 års lønnsansiennitet).	7711
Unge arbeidstakere	Arbeidstakere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning. Arbeidstakere fra 16 år til 18 år avlønnes med 90 % av minstelønn for stilling uten krav til utdanning.	6600
Avlaster i eget hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5510
Avlaster i brukers hjem	Avlønning iht. SGS 1030	5520
Besøks-/avlastningshjem	Avlønning iht. SGS 1030	5530

Stillingskoder i kapittel 5

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder ²
Advokat		8001
Arkitekt		8535
Spesialbibliotekar		8112
Ingeniør		8084
Jordmor (med særaldersgrense)		8209
Konservator		8103
Lege		8527
Prest		8392
Psykolog		8470
Radiograf		8564
Rådgiver ¹	Pedagogisk-psykologisk rådgiver	8530
Tannlege (med særaldersgrense)		8301
Teknisk fagstilling		8534
Veterinær		8533

Utdanningsstillinger

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Utdanningsstillinger m.m.		8711

Stillingskoder for ledere

Hovedbenevnelse	Rapporteringsbenevnelser	Stillingskoder
Leder ¹		8451
Leder ¹ (med særaldersgrense)		8452

Merknader til stillingskoder i kapittel 5:

¹ Etter 01.05.2008 forutsettes som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kap. 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

² Arbeidstakere som pr. 30.4.2008 er innplassert i stillingskode 8293 Maskinist, kan velge å forbli i kapittel 5 som en personlig ordning.

Vedlegg 2 Undervisnings- personalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Følgende regler for lønnsinnplassering fastsettes:

Tilsatte i undervisningsstilling innplasseres i stillingskodene (stk.) 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen basert på normert studietid (studiepoeng/vektall). Godkjenning av normert studietid (studiepoeng/vektall) foretas av utdanningsinstitusjonene og kan ikke overprøves av tilsettingsmyndigheten.

Innplassering i stk. 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning forutsetter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Ved innplassering teller praktisk pedagogisk utdanning (PPU) med det antall studiepoeng/vektall som utdanningen utgjorde på det tidspunkt den ble tatt, likevel slik at all godkjent PPU fastsettes til minst 30 studiepoeng/10 vektall.

Stillingskode 7960 Undervisningsstilling uten godkjent utdanning

Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, innplasseres i stillingskode 7960 og får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet.

Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling, innplasseres i stillingskode 7960 og avlønnes minimum som fagarbeider.

Stillingskode 7961 Lærer

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

Stillingskode 7962 Adjunkt

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

Stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vektall), innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning.

Stillingskode 7965 Lektor

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags-/mastergradsnivå tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vektall), innplasseres i stillingskode 7965 Lektor.

Stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen og som samlet har godkjent utdanning fra universitet eller høyskole tilsvarende 6 års normert studietid (360 studiepoeng/120 vektall) eller mer, innplasseres i stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning.

Morsmålslærer

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som har godkjent lærerutdanning og eventuelt tilleggsutdanning fra Norge og hjemlandet, innplasseres i stillingskodene 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor, 7966 Lektor med tilleggsutdanning etter reglene i tariffavtalen om normert studietid.

Merknader**Tidligere godkjent kompetanse**

Alle med lærerutdanning godkjent etter tidligere regler eller ved dispensasjon har fremdeles gyldig kompetanse. Disse innplasseres i stillingskoder lik den godkjenning de fikk. Innplassering i stillingskode etter videreutdanning skjer ut fra samlede studiepoeng/vektall.

Videreutdanning

Tilfredsstiller en lærer/adjunkt/lektor som har tatt tilleggsutdanning i fag som er med i læreplanen i vedkommende skoleslag, kravene til å bli innplassert i en ny stillingskode, skal dette skje med virkningstidspunkt fra 1.8. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret, og 1.1. for dokumentert tilleggsutdanning med avlagt eksamen i

høstsemesteret. Det forutsettes at dokumentasjon framlegges arbeidsgiver så snart den foreligger. Ved innplassering i ny kode beholdes tjenesteansienniteten og lokale lønnstillegg gitt i tillegg til tidligere minstelønn, dog slik at man ikke beholder lokale tillegg som dokumentert er gitt for den samme tilleggsutdanning som inngår i grunnlaget for innplassering i ny stillingskode.

Faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning. Tilsatte med et ekstra fagbrev innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning.

Kompetansen faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram tilegner seg gjennom videreutdanning utenom universitets- og høyskoleutdanning er en viktig del av fylkeskommunenes kompetansebeholdning. Forhandlinger om endret lønn som følge av relevant videreutdanning føres av lokale parter i henhold til forhandlingsbestemmelsene i HTA kap. 4.

Morsmåslærer med andre kvalifikasjoner enn godkjent lærerutdanning

Tilsatte som skal gi undervisning i og på morsmål for fremmedspråklige elever og som ikke har godkjent lærerutdanning fra Norge eller hjemlandet, tilsettes midlertidig og innplasseres i stillingskode 7961 Lærer.

Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

Det vises til HTA kapittel 3 punkt 3.2.1

Med utgangspunkt i dette vedlegget utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger. De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene.

Lønnspolitiske drøftinger

Drøftingsmøter etter HTA kap. 3 punkt 3.2.1 er lønnspolitiske drøftingsmøter, der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene.

Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter. Drøftingsmøter legges så tidlig at organisasjonene og arbeidsgiver får tid til å arbeide med konkrete krav og tilbud. Der forhandlingene desentraliseres, bør det i tillegg til et samlet drøftingsmøte også gjennomføres drøftingsmøter på desentralisert nivå.

De parter som lokalt blir enige om det, kan gjennomføre forhandlingene etter forhandlingssammenslutningsmodellen.

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

- erfaringer fra tidligere forhandlinger
- forhandlingsforløp
- gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- hvem som omfattes av forhandlingene, herunder hvordan lønnsfastsettelsen for uorganiserte skal skje
- lokal lønnspolitikk og -kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- tydelighet i prioriteringer og begrunnelser fra alle parter
- hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge fram i forbindelse med forhandlingene
- rutiner for informasjon av forhandlingsresultater

Tillitsvalgtes rett til å få faktiske opplysninger om lønnsvilkår ved lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5 har tillitsvalgte rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.

For selvstendige rettssubjekter som er organisert etter særlov (f.eks. lov om interkommunale selskaper og aksjeloven) gjelder den samme rettigheten, dog slik at tillitsvalgte før utlevering av opplysninger plikter å undertegne en taushetserklæring.

Eventuell oversendelse av opplysningene elektronisk må skje innenfor rammen av personopplysningsloven.

Ved forhandlinger etter kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjoner meddeles den samlede lønnsendringen som aktes foretatt for uorganiserte før forhandlingene er slutført.

Ved disse forhandlingene kan det ikke fastsettes lønnsendringer for uorganiserte utover det som er meddelt organisasjonene.

Gjennomføring av forhandlinger etter kapittel 4 punkt 4.2.1

Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger etter punkt 4.2.1 dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:

- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter punkt 4.2.1.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i felles møte legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte den samlede lønnsendringen for uorganiserte, angitt på stillingskategori.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.
- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.
- Underskriving av protokoller utstår til hele potten er fordelt og organisasjonene har fått oversikt over samlet bruk av potten.

Vedlegg 4 Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, med ordnede lønns- og arbeidsforhold for alle. Dette må også gjelde arbeidstakere som leies inn fra bemanningsforetak til kommune/fylkeskommune/virksomhet. Forutsigbarhet og trygghet for jobben er vesentlig også for innleide arbeidstakere.

1.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal i avtaler om innleie av arbeidskraft sikre at de innleide, så lenge innleieforholdet varer, minst følger lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12a og hovedtariffavtalen kapittel 1 §§ 4-15, kapittel 3.4, 3.6 og 3.7, kapittel 4 med vedlegg 1, kapittel 5 punkt 5.0 og 5.1 og kapittel 2 samt særavtaler i KS-tariffområde.

2.

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal gi bemanningsforetak/vikarbyrå opplysninger som er nødvendige for at vilkåret om likebehandling kan oppfylles i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret i innleiekontrakten. På anmodning fra tillitsvalgte skal innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor hovedtariffavtalens virkeområde, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12b (4).

3.

Tillitsvalgte i kommunen/fylkeskommunen/virksomheten har rett til å representere innleid arbeidskraft overfor innleievirksomheten. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået er bundet av tariffavtale med en av hovedorganisasjonene, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i bemanningsvirksomheten. Tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentant fra innleievirksomheten kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om tariffavtalen i KS-tariffområde.

4.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleievirksomheten.

5.

Partene informerer og drøfter minst 2 ganger i året prinsippene for bruk av innleie i virksomheten, jf. HTA kapittel 1, punkt 2.3.2. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte.

Vedlegg til protokoll

Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2024

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2024

I ØKONOMI 2024

A. Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4 – sentrale tillegg per 1.5.2024
Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2024 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2024						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	31 300	24 800	22 000	22 000	22 000	22 000	22 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	22 000			22 000	22 000	22 000	25 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 1- årig fagskoleutdanning	22 000			22 000	22 000	22 000	26 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3- årig U/H-utdanning	22 000			22 000	22 000	22 000	27 300
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4- årig U/H-utdanning	22 000			23 500	23 500	23 500	28 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	22 000			25 600	25 600	29 200	30 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	22 000			29 700	29 700	29 700	35 500
	Lektor med tilleggsutdanning	22 000			30 000	30 000	30 000	37 000

B. HTA kapittel 4 punkt 4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell per 1.5.2024

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2024					
			Garantilønn	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	382 500	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		385 500	393 600	439 900	479 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	437 300	4 200	11 400	43 800	16 400
		Laveste årslønn		441 500	452 900	496 700	513 100
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	507 400	10 200	10 200	50 800	17 800
		Laveste årslønn		517 600	527 800	578 600	596 400
Gruppe 2	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	548 400	11 800	20 200	24 200	22 800
		Laveste årslønn		560 200	580 400	604 600	627 400
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	584 000	9 000	13 100	32 300	47 000
		Laveste årslønn		593 000	606 100	638 400	685 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	614 100	14 600	10 500	34 200	71 700
		Laveste årslønn		628 700	639 200	673 400	745 100
	Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	633 600	13 900	13 300	34 200	83 000
		Laveste årslønn		647 500	660 800	695 000	778 000

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere per 1.5.2024
 Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 4,1 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2024. Virkningsdato er 1.5.2024.

D. HTA kapittel 4 – Lokale forhandlinger etter punkt 4.2.1
 Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,1 prosent pr. 1.10.2024.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2024. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2024.

E. HTA kapittel 3 punkt 3.5

Med virkning fra 1.5.2024 heves minimumsavlønning av frikjøpt tillitsvalgt med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr. 528 000,-.

II HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2024-30.4.2026**A. Kapittel 6 - Varighet og regulering 2. avtaleår****6.1 Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2024 til 30.4.2026.**

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av en av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende i 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

6.2 Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings-sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og rammen for frontfaget i 2025.

Dersom partene er enige, skal det føres forhandlinger om eventuelle endringer i Hovedtariffavtalen, jf. «III Til protokoll a) Heltidskultur».

Lønnsutviklingen i 2024 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges også til grunn for forhandlingene. I 2025 ses det særskilt hen til lønnsutviklingen i Staten.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2025.

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

B. Endringer i HTA kapittel 1, 3 og 4 samt vedlegg 1 og 2 til HTA framgår av vedlegg 1**III TIL PROTOKOLL****a) Heltidskultur**

Partene er enige om viktigheten av heltidsstillinger. Heltid er viktig med hensyn til arbeidsmiljø, samfunnsøkonomi og likestilling. Heltidskultur er avgjørende for kvalitet i tjenestene, og for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere. Arbeidstidsordninger er et virkemiddel for å bidra til høyere andel heltidsstillinger, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Flere hele stillinger vil bidra til en mer stabil bemanning, og at brukerne av tjenesten vil få færre ansatte å forholde seg til. Partene erkjenner at lav andel heltidsansatte og lave stillingsstørrelser er en utfordring. Flere må stå lengre i jobb enn tidligere, og for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft er det behov for å legge til rette for at ansatte skal kunne jobbe i hel stilling et helt yrkesliv.

Partene er enige om at lørdags- og søndagsarbeid så langt det er mulig skal fordeles jevnt mellom arbeidstakerne.

På denne bakgrunn nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser. Arbeidet skal ta utgangspunkt i krav og drøftinger mellom partene under forhandlingene.

Utvalget skal tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i HTA, som kan behandles i mellom-oppgjøret, dersom partene er enige.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.1.2025.

b) Rekruttering

Som en midlertidig ordning kan det, etter drøfting med berørte tillitsvalgte, gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer.

c) Partssammensatt utvalg – sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Partssammensatt utvalg for sentrale lønns- og stillingsbestemmelser i KS-området videreføres i kommende tariffperiode. Utvalget skal vurdere nye lønnsmodeller for stillingsgrupper tilhørende kapittel. 4, herunder undervisningspersonalet. Utvalget skal også belyse betydningen lønnsmodellene kan få for de ulike stillingsgruppene, og eventuelle behov for endringer i tilhørende vedlegg.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.1.2026.

d) Innføring av stillingskoder for fagarbeider med høyere fagskoleutdanning

De nye stillingskodene 7728 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning og 7729 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (*med særaldersgrense*) brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Den høyere fagskoleutdanningen må være av minst 2 års varighet (120 studiepoeng for fagskole) og være relevant for stillingen.

Opplysningen (*med særaldersgrense*) til ny kode 7729 er ikke en avtaleregulering av hvilke arbeidstakere som omfattes av særaldersgrense, og er derfor ikke en materiell endring av hvem som omfattes av særaldersgrense. Stillingskoden 7729 kan benyttes der arbeidstaker ville kvalifisert for særaldersgrense ved innplassering i en av stillingskodene tilhørende stillingsgruppe Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling.

Hvem som skal plasseres i de nye stillingskodene må vurderes ut fra innhold og krav til den enkelte stilling. Plasseringen må skje etter en konkret vurdering av arbeidsgiver. Stillingskodene innføres fra 1.5.2024.

e) Kompetanse

Kommune-Norge utgjør samlet en betydelig kompetansearbeids plass. Kommunene og fylkeskommunene skal utføre kvalitativt gode og trygge tjenester til alle innbyggere, og de ansattes kompetanse er en avgjørende faktor for å kunne levere på dette samfunnsoppdraget. Det medfører at kommuner og fylkeskommuner må sørge for å ha den nødvendige kompetansen og sikre rett kompetanse på rett plass. Samhandlingen mellom forskjellige yrkesgrupper i de ulike tjenesteområdene må innrettes på en hensiktsmessig måte. Den må også understøtte reformene som igangsettes for en god ressursutnyttelse og best mulig tjenester for brukeren, blant annet i helsevesenet, barnevernstjenesten og i skolen.

Partene viser til arbeidet med en kompetansereform som er avtalt i meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, og er enige om å følge med på utviklingen av denne reformen i perioden. Partene viser også til Kompetansereformutvalget, og forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en

hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget. Partene er enige om å ha en dialog om hvilken betydning resultatene av disse prosessene har for kommunesektoren.

f) Kunstig intelligens (KI)

Bruk av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivetsgevinster som er til fordel for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens kunne ha konsekvenser for arbeidsprosesser, personvern, endringer i ansvars- og oppgavefordeling og behov for utdanning og kompetanseutvikling.

Partene viser til arbeidet i Kompetansebehovsutvalget 2024–2025. Utvalget skal undersøke hvordan ny teknologi påvirker fremtidens kompetansebehov. Dette inkluderer også kunstig intelligens. Partene er enige om å følge med på utvalgets arbeid, og ha dialog om hvilken betydning dette har for kommunal sektor. Partene viser også til sentralt partssamarbeid om digitalisering avtalt i punkt 2 i vedlegg til protokoll til Hovedavtalen for perioden 1.1.2024 til 31.12.2025.

g) Særskilt om brann- og redningstjenesten

Vedr. ny stillingsgruppe «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole»

Partene er enige om at de som uteksamineres fra brann- og redningsskolen med 2-årig fagskole, her under de som er kvalifisert for fagskolestudiet på grunnlag av andre utdanningsprogram enn fag- eller svennebrev, skal avlønnes tilsvarende «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole».

Lønnsrelasjoner mellom ansatte i brann med ny og gammel utdanning

I forkant av tariffoppgjøret 2026 vil partene i fellesskap utarbeide en løsning for hvordan sikre en rimelig lønnsrelasjon mellom ansatte med den gamle etatsutdanningen og ansatte med 2-årig fagskole.

h) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om utdanning

Utrechnet laveste årslønn for stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav om utdanning», på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 prosent av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-årstrinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene framgår pr. 1.5.2024) i kapittel 4.

i) Partssammensatt utvalg HTA

Det nedsettes et utvalg som i tariffperioden skal gjennomgå ikke-materielle tekster og begreper i Hovedtariffavtalen. Utvalget skal foreslå språklige forbedringer, harmonisering og modernisering av Hovedtariffavtalen. Arbeidet skal være ferdig innen 1.2.2026.

j) Redaksjonsutvalg

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

k) Reforhandlingsklausul

Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

IV PARTENES ØVRIGE KRAV

Øvrige krav tas ikke til følge.

VEDLEGG 1

Endringer står med **fet kursiv** og ~~gjennomstreket~~ tekst. Kommentarer står merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten. Øvrige bestemmelser i Hovedtariffavtalen videreføres uendret.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

2.3 Heltid/deltid/midlertidig ~~tilsatt~~ **ansatt**

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b). Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

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

Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. **Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.**

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

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

2.3.2 Midlertidig ~~tilsetting~~ **ansettelse** – innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, **eller når en av partene krever det**, informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ~~tilsetninger~~ **ansettelser** ~~ifl.~~ **ifl.** arbeidsmiljøloven § 14-9. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

4.7 Tjenestereiser

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

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Nytt siste kulepunkt

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

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

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Endring i fjerde avsnitt

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. ***I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse.*** På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak ***på ulike nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.***

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.0 Innledende merknader

Nytt tillegg til pkt. 5

5. Gjennomført relevant videreutdanning/***spesialisering*** etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Det innføres en ny stillingsgruppe Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning.

HTA Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelser, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader

Stillingskoder i kapittel 4

Nye og endrede stillingskoder

Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng)	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning		7728
	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (med særaldersgrense)		7729
Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	Helsesykepleier (med særaldersgrense)		6185
	Spesialbarnevernspedagog/Klinisk barnevernspedagog		7592
	Spesialsosionom/Klinisk sosionom		7619
	Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)		7714
	Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)		7713
	Spesialfysioterapeut (med særaldersgrense)		7617
	Spesialpedagog	Logoped	7522
	Spesialsykepleier/ Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)	Fagutviklings-sykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	7523
	Spesialtannpleier		7275
	Spesialergoterapeut		6617
	Spesialvernepleier/ Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)		7733
	Annen stilling med krav om spesialutdanning	Spesialbarnevernspedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom	7710
	Adjunkt		7962

Stillingskoder i kapittel 5

Teknisk fagstilling	8534
----------------------------	-------------

HTA Vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram Ny setning i tråd med Rikslønnsnemndas kjennelse

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingskode 7962 Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning. ***Tilsatte med et ekstra fagbrev innplasseres i stillingskode 7963 adjunkt med tilleggsutdanning.***



B-rundskriv nr.: B/6-2024
Dokument nr.: 24/01738-1
Arkivkode:
Dato: 05.06.2024
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Hovedtariffoppgjøret 2024 - iverksetting og kommentarer

Vi viser til A-rundskriv nr. 2/2024 om tariffrevisjonen pr. 1. mai 2024. Iverksettingsrundskrivet må leses i sammenheng med A-rundskrivet.

KS' medlemmer har vedtatt forslaget til ny hovedtariffavtale (HTA). 297 kommuner/fylkeskommuner har avgitt stemme ved uravstemningen om hovedtariffoppgjøret 2024 – alle har stemt **JA**. Det gir en oppslutning på nesten 80 prosent. Ja-stemmene representerer 91,7 prosent av arbeidstakerne i KS-området.

Alle arbeidstakerorganisasjonene har vedtatt forslaget til ny Hovedtariffavtale og resultatet kan iverksettes.

Lønnsendringene for alle arbeidstakere, lønnet etter HTA kapittel 4, iverksettes så snart som mulig. Dette rundskrivet omtaler blant annet sentrale lønnsendringer i 2024 og øvrige endringer i hovedtariffavtalen.

HTA for perioden 1.5.2024 - 30.4.2026 vil bli redigert så snart som mulig, og gjort elektronisk tilgjengelig på www.ks.no. Etter hvert vil HTA også kunne kjøpes i trykt utgave hos KF, se www.kf.no.

DEL I – Sentrale tillegg**Lønnsendringer per 1. mai 2024**

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2024 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2024						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	31 300	24 800	22 000	22 000	22 000	22 000	22 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	22 000			22 000	22 000	22 000	25 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22 000			22 000	22 000	22 000	26 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	22 000			22 000	22 000	22 000	27 300
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22 000			23 500	23 500	23 500	28 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	22 000			25 600	25 600	29 200	30 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	22 000			29 700	29 700	29 700	35 500
	Lektor med tilleggsutdanning	22 000			30 000	30 000	30 000	37 000

Som ved tidligere lønnsoppgjør varierer lønnstilleggenes størrelse med ansiennitet og stillingsgruppe. Tilleggene legges i sin helhet på den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2024. Alle arbeidstakere i HTA kapittel 4 som er innplassert i stillingsgruppe, skal ha sentralt tillegg i

henhold til tabellen over. Det gjelder også de som lønnes over laveste årslønn og arbeidstakere med mer enn 16 års ansiennitet.

Grunnlønn

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

Viktige presiseringer om iverksetting av sentrale tillegg

Sentrale lønnstillegg gis til de arbeidstakerne som er omfattet av HTA kapittel 4 og som er ansatt i kommunen/fylkeskommunen/-bedriften pr. 30.4.2024. Ved ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2024, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2024 etter tabellen over, deretter gis «tillegg for ansiennitet» (se tabellen i vedlegg 1).

Sentralt lønnstillegg per 1.5.2024 til ledere, fagledere og arbeidsledere i HTA kapittel 4

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 4,1 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2024. Ledere lønnet etter kapittel 4 lønnes ikke etter garantilønntabellen, og skal derfor verken ha sentralt lønnstillegg etter tabellen over eller ansiennitetstillegg. Virkningsdato er 1.5.2024.

Eksempler – iverksetting av sentrale tillegg

Eksempel 1: Fagleder i stillingskode 7453

Grunnlønn pr. 30.4.2024	590 000
Sentralt lønnstillegg på 4,1 % av grunnlønn pr. 30.4.2024	24 190
Ny grunnlønn pr. 1.5.2024	614 190

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 pr. 30.4.2024	560 000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2024	22 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2024	582 000

Eksempel 3: Helsefagarbeider i stillingskode 7076 (stillingsgruppe «Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling»), med ansiennitet fra 1.5.2008

Grunnlønn pr. 30.4.2024	480 000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2024	22 000
Ansiennitetsopprykk pr. 1.5.2024 iht. tabell pr. 1.5.2024 i HTA. Tillegg for ansiennitet:	16 400
Ny grunnlønn pr. 1.5.2024	518 400

Avlønning av frikjøpt tillitsvalgt, jf. HTA kapittel 3.5

Frikjøpte tillitsvalgte som er omfattet av bestemmelsen skal avlønnes med minimum kr. 528 000 pr. 1.5.2024. Minimums-avlønningen vil i praksis gjelde for frikjøpte tillitsvalgte som har en grunnlønn/ årslønn inklusiv faste og variable tillegg som er lavere enn nevnte minimumslønn. For ordens skyld minner vi om at resultatet av den årlige lønnsvurderingen for frikjøpte tillitsvalgte ikke skal belastes 4.2.1-potten (se omtale nedenfor).

DEL II – Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1.

Det er avtalt lokal pott på 1,1 prosent av lønnsmassen med virkingsdato 1.10.2024. Arbeidstakere ansatt pr. 30.9.2024 er omfattet av forhandlingene. Det er likevel partene lokalt som avtaler hvilke konkrete arbeidstakere som skal gis lønnstillegg per 1.10.2024.

Forhandlingene skal gjennomføres innen **15.10.2024**. Fristen for å melde inn eventuelle brudd til organisatorisk behandling er **1.11.2024**. Se også forhandlingsbestemmelsen for mer informasjon. Prosedyrer ved eventuelle brudd vil senere bli omtalt på ks.no.

De lokale lønnsforhandlingene skal på vanlig måte baseres på den lokale lønnspolitikken, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2. Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å beholde, utvikle og rekruttere, motivere til kompetanseutvikling og mer heltid, samt fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og sikre kvalitativt gode tjenester.

De lokale parter oppfordres til tidligst mulig å gjennomføre lønnspolitiske drøftingsmøter, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1, samt gjennomføre drøftinger etter pkt. 3.2, 3. ledd om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/ kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften. Det kan være hensiktsmessig at drøftingene etter disse to bestemmelsene gjøres samtidig. En gjennomgang og vurdering av utilsiktede lønnskjevheter inngår også i disse drøftingene. Eventuell bruk av tilleggsansiennitet er også et naturlig tema i disse drøftingene. Det vises også til HTA vedlegg 3 – Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk.

Størrelsen på lokal pott

Basert på innrapporterte data til KS' PAI-register, har KS beregnet pottens størrelse per kommune/ fylkeskommune. Artikkel og oversikt over dette finnes her: <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/lokale-forhandlinger-hta-kapittel-4.2.1/>.

Det tekniske beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK) anbefaler at partene lokalt bruker den sentralt beregnede størrelsen på midlene. I tilfeller med vesentlige avvik mellom lokal beregning og det som framkommer av vedlegget til artikkelen, anbefales kommunen/fylkeskommunen å ta kontakt med KS for å finne årsak til avvik før de lokale partene fastsetter pottens totale størrelse.

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5.1

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5 bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. Virkningsdato er 1. mai, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen virkningsdato.

I henhold til HTA kapittel 3, pkt. 3.4.0, pkt. 4 og kapittel 5, pkt. 5.1, 2. ledd gjennomføres forhandlingene innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens/fylkeskommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Lokale forhandlinger skjer mellom tariffavtalens parter. Uorganiserte arbeidstakere har derfor ikke forhandlingsrett. Lønnen for disse fastsettes ensidig av arbeidsgiver. Vi viser særskilt til Hovedtariffavtalens vedlegg 3, Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlings-skikk.

Arbeidstakerorganisasjonene har en naturlig interesse i å kjenne til lønnsutviklingen for uorganiserte arbeidstakere i forbindelse med forhandlinger etter HTA kapittel 3.4.2, 3.4.3 og 5.1. Bestemmelsen i HTA vedlegg 3 skal bidra til forutsigbarhet og åpenhet i lønnsforhandlingene. Som del av arbeidsgivers forberedelser til forhandlingene, er det viktig at organisasjonene får opplyst hvilke lønnsendringer arbeidsgiver ser for seg for uorganiserte arbeidstakere på gruppenivå.

Mer informasjon lokale forhandlinger

For mer informasjon om lokale forhandlinger og prosedyrer ved eventuelt brudd vises det til ks.no og kurs i KS Tariffskole.

<https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/ks-tariffskole/>

<https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/>

Del III – Endringer i Hovedtariffavtalen

Kapittel 1 – Fellesbestemmelser

Pkt. 2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Bestemmelsen er i første, tredje og fjerde avsnitt, oppdatert i samsvar med endringer som er foretatt i arbeidsmiljøloven i tariffperioden.

Bestemmelsen i siste avsnitt er utvidet, slik at lokale parter skal drøfte og vurdere organisering av arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere stillingsprosent og/eller andel heltidsansatte. Målsettingen er at partene skal utforske om det er måter å organisere arbeidstiden på, som kan bidra til å redusere behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie. Nytt er at de lokale retningslinjene nå også bør omfatte elementer knyttet til oppgavedeling. Ved utforming eller revidering av retningslinjene bør partene vurdere om det er måter å organisere arbeidsoppgavene på, som kan bidra til bestemmelsens formål om å øke antall heltidsansatte.

Sentral veileder for lokale retningslinjer for heltidskultur er under revidering. Partene tar sikte på å ferdigstille veilederen før sommeren. KS vil etter dette utarbeide et eget rundskriv om heltid.

Pkt. 2.3.2 Midlertidig ansettelse - innleie

Bestemmelsen er oppdatert i samsvar med endringer som har skjedd i arbeidsmiljøloven i tariffperioden.

Pkt. 4.7 Tjenestereiser

Det er nå avtalt at kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utarbeide et lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid. Kompensasjonen er som tidligere, enten en godtgjøring eller avspasering. Reglementet skal inneholde regulering av størrelsen på godtgjøring/omfanget av avspasering på ulike typer tjenestereiser og skal utarbeides i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver fastsetter størrelsen på godtgjøringen/-omfanget av avspasering etter drøftinger med de tillitsvalgte. Det skrives på vanlig måte referat fra drøftingene om reglementet.

Kapittel 3 – Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk

Det er avtalt nytt kulepunkt «fremme bærekraftig bruk av kompetanse». Punktet er tatt inn for å understreke at også lønnspolitikken skal bidra til riktig bruk av kompetanse i de ulike tjenestene. Dette vil blant annet kunne innebære å se på oppgavedeling mellom ulike stillingsgrupper/stillingskoder, slik at arbeidstakerne bruker sin kompetanse mest mulig hensiktsmessig for til sammen å yte gode tjenester.

Kap. 3.3 Kompetanse – læring og utvikling

I 4. ledd i bestemmelsen er det avtalt enkelte presiseringer. I kartleggingen av arbeidstakernes kompetanse og i analysen av kompetansebehovet presiseres det at oppgavedeling mellom yrkesgruppene, for eksempel pleie- og omsorgstjeneste, bør inngå i vurderingene av kommunens/ fylkeskommunens kompetansebehov. Som bestemmelsen nå uttrykker, er hensikten at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse.

Det er videre presisert at den overordnede kompetanseplanen skal være tilgjengelig for alle ansatte.

Kapittel 4 – Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Særskilt om ny stillingsgruppe i HTA kapittel 4.1.

Fra 1. mai 2024 er det innført en ny stillingsgruppe «Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning». Det er knyttet to nye stillingskoder til denne stillingsgruppen, henholdsvis stillingskodene 7728 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning og 7729 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (*med særaldersgrense*).

Opplysningen (*med særaldersgrense*) til ny kode 7729 er ikke en avtaleregulering av hvilke arbeidstakere som omfattes av særaldersgrense, og er derfor ikke en materiell endring av hvem som omfattes av særaldersgrense. Stillingskoden 7729 kan benyttes der arbeidstaker ville kvalifisert for særaldersgrense ved innplassering i en av

stillingskodene tilhørende stillingsgruppe Fagarbeiderstilling/-tilsvarende fagarbeiderstilling.

Stillingsgruppen/stillingskodene brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Den høyere fagskoleutdanningen må være av minst 2 års varighet (120 studiepoeng for fagskole) og være relevant for stillingen. Dersom arbeidstaker har to ulike relevante fagskoleutdanninger som hver er av minst 1 års varighet (60 studiepoeng) i tillegg til fagbrevet, og som til sammen utgjør minst (120 studiepoeng), kan stillingsgruppen etter en konkret og skjønnsmessig vurdering benyttes. Hvem som skal plasseres i de nye stillingskodene må arbeidsgiver vurdere ut fra innhold og krav til den enkelte stilling.

Pr. 1.5.2024 er laveste årslønn lik for begge stillingsgruppene med krav om 1-årig og 2-årig fagskoleutdanning. Partene vil ved framtidige oppgjør forhandle om eventuell lønnsdifferensiering mellom disse to stillingsgruppene.

Endringer i HTA vedlegg 1

Det er avtalt fem nye stillingskoder, at to stillingskoder utgår samt endringer i enkelte av stillingskodene. Endringene kan medføre at noen arbeidstakere får endret stillingskode. Endringene bør gjøres før de lokale forhandlingene, men senest innen fristen for innrapportering av lønnsdata til PAI pr. 1.12.2024. KS oppfordrer til å utarbeide en enkel oversikt over endringene og at denne formidles til tillitsvalgte. Endringene drøftes med tillitsvalgte før de iverksettes.

Endringene er som følger:

- Stillingskodene 7728 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning og 7729 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (med særaldersgrense) innføres som følge av ny stillingsgruppe (se omtalen over).
- Som følge av harmonisering mellom stillingsgruppene «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning» og «Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning» innføres to nye

stillingskoder 7275 Spesialtannpleier og 6617 Spesialergo-terapeut.

- Stillingskodene 7714 Klinisk spesialist i sykepleie og 7713 Klinisk vernepleier utgår. Arbeidstakere i disse kodene overføres til henholdsvis stillingskode 7523 Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie og 7733 Spesialvernepleier/Klinisk vernepleier.
- Stillingskode 7710 Annen stilling med krav om spesialutdanning splittes.
- Stillingskodene 7592 Klinisk barnevernspedagog, 7619 Klinisk sosionom, 7523 Spesialsykepleier og 7733 Spesialvernepleier får endringer i hovedbenevnelsene. Endringene innebærer at det er mer enn én mulig hovedbenevnelse til den samme koden. Arbeidsgiver fastsetter hovedbenevnelsen i hvert tilsettingsforhold.
- Det innføres ny stillingskode i kapittel 5, *8534 Teknisk fagstilling*.

Særskilt om 8534 Teknisk fagstilling

Kapittel 5 omfatter i hovedsak stillinger med krav om høyere akademisk utdanning. Kompetansekravet er mulig å fravike ved innplassering blant annet i stillingskodene for ingeniør og rådgiver. Den klare hovedregel er at det fortsatt kreves høyere akademisk utdanning for innplassering i stillingskodene i kapittel 5.

Den nye stillingskoden 8534 Teknisk fagstilling gir kommuner og fylkeskommuner en mulighet for at flere arbeidstakere blir omfattet av kun lokal lønnsdannelse. Det er ikke fastsatt særskilte kompetansekrav til stillingskoden, enn det som faller inn under betegnelsen "teknisk fagstilling". Arbeidsgiver vurderer om det er aktuelt å ta i bruk stillingskoden og hvilke krav som skal gjelde for innplassering. Kompetanse og erfaring, arbeidsmarkedets betydning, tjenestemråde og stillingens funksjon og innhold vil være naturlige elementer i vurderingen.

Aktuelle stillinger kan være tekniske stillinger innen samferdsel i fylkeskommunene eller stillinger innen IKT, digitalisering og teknologi o.l.

Bruk av den nye stillingskoden drøftes med berørte tillitsvalgte. Arbeidstakere kan ikke kreve å bli flyttet fra stilling i HTA kapittel 4 til 8534 Teknisk fagstilling. Det er arbeidsgiver som vurderer om stillingskoden skal brukes eller ikke.

Oversikt over alle endringer i HTA vedlegg 1 går frem av vedlegg 2.

Eksempler – iverksetting av endringer i HTA vedlegg 1:

Eksempel 1 – Splitt av stillingskode 7710 Annen stilling med krav om spesialutdanning.

Arbeidstaker har treårig bachelorutdanning i barnevern og har ett år (60 studiepoeng) fordypning i tverrfaglig psykososialt arbeid med barn og unge. Arbeidstaker er i dag plassert i 7710 og har rapporteringsbenevnelse Spesialbarnevernspedagog.

- Arbeidstaker flyttes til stillingskode 7592 og ny hovedbenevnelse er Spesialbarnevernspedagog.

Eksempel 2 – Splitt av stillingskode 7710 Annen stilling med krav om spesialutdanning.

Arbeidstaker har bachelor i tannpleie og har ett år (60 studiepoeng) videreutdanning i tannpleie og helsefremmende arbeid.

Arbeidstaker er i dag plassert i 7710 og har rapporteringsbenevnelse spesialtannpleier.

- Arbeidstaker flyttes til ny stillingskode 7275 Spesialtannpleier.

Eksempel 3 – Splitt av stillingskode 7710 Annen stilling med krav om spesialutdanning.

Arbeidstaker har bachelor i paramedisin og har ett år (60 studiepoeng) videreutdanning i medisinsk nødmeldetjeneste.

Arbeidstaker er i dag plassert i 7710 og har lokalt fastsatt rapporteringsbenevnelse paramedic.

- Arbeidstaker beholder innplassering i stillingskode 7710.

Del IV – Annet**Tilleggsansiennitet**

Ordningen med tilleggsansiennitet er videreført. Ordningen med tilleggsansiennitet framgår av Vedlegg til protokoll Hovedtariffoppgjøret pr. 1.5.2022, under punkt IV Til protokoll, bokstav b) Rekruttering. Det kan gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Tilleggsansiennitet legger til rette for at arbeidsgiver kan tilby en høyere lønn ved tilsetting, uten at dette skaper utilsiktede lønnsrelasjoner på sikt. Se B-rundskriv 4-2022 for mer informasjon om ordningen.

Lønnsnivå for fagleder

Fagleders lønnsnivå var et tema under forhandlingene. Det gjøres oppmerksom på at grunnlønn for fagleder ikke kan være lavere enn garantilønnsnivået gjeldende for det kompetansekravet som ble stilt til stillingen.

Hege Myglund
avdelingsdirektør

Karsten Langfeldt
spesialrådgiver

Vedlegg

- Garantilønnstabell per 1.5.2024.
- Endringer i Hovedtariffavtalen vedlegg 1

Vedlegg 1

Garantilønnstabell per 1.5.2024.

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2024					
		Garanti-lønn	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.	382 500	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		385 500	393 600	439 900	479 700
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	437 300	4 200	11 400	43 800	16 400
		Laveste årslønn		441 500	452 900	496 700	513 100
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	507 400	10 200	10 200	50 800	17 800
		Laveste årslønn		517 600	527 800	578 600	596 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	548 400	11 800	20 200	24 200	22 800
		Laveste årslønn		560 200	580 400	604 600	627 400
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	584 000	9 000	13 100	32 300	47 000
		Laveste årslønn		593 000	606 100	638 400	685 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	614 100	14 600	10 500	34 200	71 700
		Laveste årslønn		628 700	639 200	673 400	745 100
	Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	633 600	13 900	13 300	34 200	83 000
		Laveste årslønn		647 500	660 800	695 000	778 000

Vedlegg 2

Endringer i Hovedtariffavtalen vedlegg 1

Følgende fem nye stillingskoder er avtalt:

7728	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning
7729	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (med særaldersgrense)
6617	Spesialergoterapeut
7275	Spesialtannpleier
8534	Teknisk fagstilling

To stillingskoder utgår og overføres til annen stillingskode:

Utgående stillingskode		Føres til stillingskode (ny med hovedbenevnelse)	
7714	Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)	7523	Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)
7713	Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)	7733	Spesialvernepleier/Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)

En stillingskode splittes:

Gjeldende stillingskode/Hovedbenevnelse		Føres til stillingskoder (med ny hovedbenevnelse)	
7710	Annen stilling med krav om spesialutdanning	7592	Spesialbarnevernspedagog/
			Klinisk barnevernspedagog
		7619	Spesialsosionom/Klinisk sosionom
		7275	Spesialtannpleier
		6617	Spesialergoterapeut
		7710	Annen stilling med krav om spesialutdanning

Det er samtidig avtalt endringer i benevnelser til flere av stillingskodene.

Alle de avtalte endringene i HTA vedlegg 1 fremkommer nedenfor i **fet**

kursiv og ~~gjennomstreket~~ tekst:

Stillingskoder i kapittel 4

Gruppe 1	Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng)	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning		7728
		Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (med særaldersgrense)		7729

Gruppe 2	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	Helsesykepleier (med særaldersgrense)		6185
		Spesialbarnevernspedagog/Klinisk barnevernspedagog		7592
		Spesialsosionom/Klinisk sosionom		7619

	Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)		7714
	Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)		7713
	Spesialfysioterapeut (med særaldersgrense)		7617
	Spesialpedagog	Logoped	7522
	Spesialsykepleier/ Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)	Fagutviklings-sykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	7523
	Spesialtannpleier		7275
	Spesialergoterapeut		6617
	Spesialvernepleier/ Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)		7733
	Annen stilling med krav om spesialutdanning	Spesialbarneve nn-pedagog Spesialergoter apeut Spesialsesione nn	7710
	Adjunkt ⁵		7962

Stillingskoder i kapittel 5

Teknisk fagstilling		8534
----------------------------	--	-------------



Filis Trykkeri AS



Norsk Sykepleierforbund

Tollbugata 22 | Postboks 456 Sentrum, 0104 Oslo

Telefon: 994 02409 | **E-post:** post@nsf.no | **Web:** www.nsf.no