



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. MAI 2024

KS

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

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	
	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	

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 kompetansearbeidsplass. 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

Utregnet 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 gjennomstrekning 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 ~~tilsett~~ 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 ~~tilsettning~~ 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** iht. 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, 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.**

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	Spesialbarnevern-pedagog 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.***