A-rundskriv nr.:	A/2-2024
Dokument nr.:	24/01484-1
Arkivkode:	510
Dato:	08.05.2024
Saksbehandler:	Karsten Kragh Langfeldt

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2024 - Forslag til ny Hovedtariffavtale sendes til medlemmene for uravstemning

FORHANDLINGSLØSNING MED 3 FORHANDLINGSSAMMENSLUTNINGER – BRUDD MED AKADEMIKERNE

KS og LO Kommune, Unio og YS Kommune har etter forhandlinger blitt enige om et anbefalt forhandlingsforslag om ny hovedtariff-avtale fra 1. mai 2024. Resultatet sendes med dette til uravstemning hos kommunene, fylkeskommunene og bedriftene som følger HTA.

De tre forhandlingssammenslutningene som anbefaler løsningen, representerer om lag 90 prosent av de organiserte arbeidstakerne i KS-området.

Akademikerne brøt forhandlingene noen timer før KS la frem sitt endelige tilbud. De har meldt plassoppsigelse på vegne av alle sine medlemsforbund. Første meklingsmøte ble gjennomført 2. mai 2024. Tvisten omfatter både hovedtariffavtalen og kommunelege-avtalen (SFS 2305). Meklingsfristen er 23. mai kl. 24.00.

HOVEDTARIFFAVTALEN VEDTAS VED URAVSTEMNING

Alle kommuner og fylkeskommuner, samt bedriftene som omfattes av Hovedtariffavtalen, deltar i uravstemningen ved å stemme ja eller nei til det anbefalte forslaget. I løpet av mandag 13. mai 2024 vil alle stemmeberettigede få tilsendt lenke til uravstemningen på e-post. E-posten vil bli sendt til postmottak. KS anmoder alle om å svare på

uravstemningen så snart som mulig og **innen fristen som er kl. 12:00 den 31. mai 2024.**

Hovedstyret orienteres om forhandlingsresultatet i sitt møte den 23. mai, og vil ventelig anbefale alle å stemme *ja*.

FORHANDLINGSFORLØP

Forhandlingene mellom KS og forhandlingssammenslutningene ble gjennomført i perioden fra 15. april til 1. mai. Etter 7 timers forhandling på overtid, anbefalte LO Kommune, Unio, YS Kommune det siste tilbudet fra KS.

KOMMUNESEKTORENS PRIORITERINGER

Nesten alle fylkeskommunene og 85 prosent av kommunene har behandlet innspill til tariffoppgjøret politisk.

Årets debatthefte hadde tre spørsmål KS ønsket tilbakemeldinger på.

- Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere i hovedoppgjøret 2024?
- Bør KS ha som mål at Hovedtariffavtalen gir kommunen/-fylkeskommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?
- Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

Gjennomgående tilbakemeldinger var et ønske om sikre en reallønnsvekst for alle ansatte, innenfor rammen av frontfagsmodellen. Øvrige økonomiske prioriteringer var ikke entydige, men flere ønsket særskilt ivaretakelse av helsearbeidere i turnusstillinger og/eller stillinger i oppvekstsektoren. Det ble videre gitt tilbakemelding om at avsetning av lønnsmidler til lokale forhandlinger måtte være tilstrekkelig stor (minimum 1 prosent). Tilbakemeldingene viste også at målet om heltidskultur må sees i sammenheng med godtgjøringer for helgearbeid og større handlingsrom for å kunne etablere lokalt tilpassede arbeidstidsordninger.

FORHANDLINGSRESULTATET

KS vurderer den anbefalte forhandlingsløsningen som akseptabel. Forhandlingene var krevende, men konstruktive for å klare å forene svært ulike krav. Resultatet har en økonomisk ramme tilsvarende anslaget for rammen i frontfaget, og forventes å gi alle ansatte i kapittel 4 reallønnsvekst. Tarifftilleggene gir en god balanse mellom lavlønnsprofil og ivaretakelse av ansatte med utdanning og erfaring.

KS har i forhandlingene vært opptatt av stimuleringsordninger som vil bidra til økte stillingsstørrelser og mer heltid blant de som jobber turnus i helse og omsorg. Heltidskultur er viktig for kvaliteten i tjenestene, og for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere. Det er viktig at partene vurderer ulike løsninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og /eller økte stillingsstørrelser. Partene er enige om å arbeide videre med disse problemstillingene i et utvalg fram mot neste års mellomoppgjør.

ÅRSLØNNSVEKSTRAMMEN 2023- 2024

Den beregnede årslønnsvekstrammen for 2023-2024 er slik:

Kapittel 4-stillinger	
Overheng til 2024	1,8 %
Anslag glidning i 2024	0,1 %
Sentrale tillegg er 1.5.2024	3,0 %
Lokal pott på 1,1 % per 1.10.2024	0,3 %
Årslønnsvekstramme 2023 - 2024	**5,2 %**
Anslag overheng til 2025	2,3 %

SENTRALE TILLEGG, GARANTILØNN OG TILLEGG FOR ANSIENNITET PR. 1.5.2024

Det gis sentrale lønnstillegg mellom kr 22.000 og kr 37.00 avhengig av ansiennitet og stillingsgruppe.

Garantilønnstabellen er justert med de sentrale lønnstilleggene.

Ledere i kapittel 4 gis et lønnstillegg på **4,1 prosent** og helt frikjøpte tillitsvalgte skal fra 1.5.2024 ha minst kr 528.000 i årslønn.

LOKALE FORHANDLINGER ETTER HTA KAP. 4.2.1

Det er avsatt midler til lokale (pott)forhandlinger **1,1 prosent**. Virkningsdatoen er 1.10.2024. De lokale forhandlingene skal gjennomføres innen **15.10.2024**. Fristen for å melde inn eventuelle brudd til organisatorisk behandling er **1.11.2024**

ENKELTELEMENTER I FORHANDLINGSFORSLAGET

Dette rundskrivet gir ikke uttømmende informasjon om detaljene i forhandlingsløsningen. Rundskrivet omhandler de viktigste endringene og må leses i sammenheng med det samlede forhandlingsforslaget som er vedlagt. En mer utfyllende beskrivelse av hvordan lønns- og tariffendringene skal iverksettes, kommer i eget rundskriv som sendes ut i begynnelsen av juni.

Tilleggsansiennitet

Ordningen med tilleggsansiennitet er videreført. Det kan gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Tilleggs-ansiennitet legger til rette for at arbeidsgiver kan tilby en høyere lønn, uten at dette skaper utilsiktede lønnsrelasjoner på sikt.

Heltids-/deltidsstillinger (HTA kap. 1, pkt. 2.3.1)

Bestemmelsen er oppdatert i samsvar med endringer i arbeids-miljøloven og utvidet slik at partene må drøfte og vurdere organisering av arbeidstidsordninger, som kan bidra til høyere stillingsprosent og/eller andel heltidsansatte.

Tjenestereiser (HTA kap.1, pkt. 4.7)
Endringen innebærer at arbeidsgiver, i samarbeid med de tillitsvalgte, skal utarbeidet et reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid. Kompensasjonen er som tidligere, enten en godtgjøring eller avspasering.

Ny stillingsgruppe og nye stillingskoder i kap. 4 og 5.
Fra 1.5.2024 er det opprettet en ny stillingsgruppe «Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning». Det er knyttet to nye stillingskoder til denne stillingsgruppen. Videre innføres «Spesialtannpleier» og «Spesialergoterapeut» som nye stillingskoder i stillingsgruppe «Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)». Ellers er det gjort enkelte harmoniseringer av stillingskoder 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». I kapittel 5 innføres en ny stillingskode «Teknisk fagstilling».

INFORMASJONSWEBINAR
Det er gjennomført eget webinar med gjennomgang av alle lønns- og tariffendringene. KS vil etter svarfristens utløp, gjennom www.ks.no og eget B-rundskriv (iverksettingsrundskriv), informere nærmere om resultatet av uravstemningen og om iverksetting av resultatet.

AVSTEMNINGSREGLER
Vi avslutter med å minne om reglene for uravstemning i KS tariffområde. De er fastsatt i Vedtektene for Arbeidsgivervirksomhet i KS, § 5 Avstemning, hvor det heter:

1. *Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant medlemmer som omfattes av avtalene.*
3. *Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når 1/3 av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte forhandlingsfors*lag. *Antall arbeidstakere i fast stilling pr. 1. januar i avstemningsåret legges til grunn.*

Uravstemning hos medlemmene betyr at dersom det nødvendige antall stemmer *ja*, vil det anbefalte forhandlingsforslaget være gjeldende tariffavtale for KS´ tariffområde fra 1.5.2024. Dette forutsetter at den enkelte arbeidstakerorganisasjon også har akseptert resultatet. Dersom det ikke er et nødvendig antall KS-medlemmer som stemmer JA, vil det det anbefalte forhandlingsforslaget som helhet være forkastet fra arbeidsgiversiden. Riksmekler vil i så fall nedlegge forbud mot arbeidskamp og oppgjøret blir gjenstand for mekling.

Tor Arne Gangsø
arbeidslivsdirektør

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Vedlegg:
Anbefalt forhandlingsløsning mellom KS og hhv LO kommune, Unio og YS-K.

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 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.

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 mellomoppgjøret, 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 produktivitetsgevinster som er til fordel for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens kunne ha konsekvenser for arbeids-prosesser, 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 ~~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 ~~heltidstilsatte~~ ***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 én av partene krever det,*** informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ~~tilsettinger~~ ***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/fylkes-kommunen 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, rapporterings-benevnelser, 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 barnevern***s***pedagog		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 pesialsykepleie	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.***