

# Tariff 2024

## KS



# Penger - sentrale tillegg per 1.5.2024

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 tilleggstudanning 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 tilleggstudanning		22 000		30 000	30 000	30 000	37 000



**FAGFORBUNDET**

Kompetansesenteret i Trøndelag

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	



**FAGFORBUNDET**

Kompetansesenteret i Trøndelag

# 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.

# 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,-.

# Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

- › Innføring av ny stillingsgruppe 2-årig fagskole for de med fagbrev/svennebrev og 2-årig spesialisering på høyere fagskolenivå.
  - › To nye stillingskoder (med og uten særaldersgrense)
  - › Gjelder alle uteksaminert fra brann- og redningskolen, uavhengig av inntakskrav
  - › Plassering skjer ut ifra innhold og krav til stillingen, konkret vurdering fra arbeidsgiver
- › Endringer i stillingskode for 4-åringene; spesial/klinisk spesialist
- › Ny stillingskode i kapittel 5; Teknisk fagstilling



# 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.
- Ingen avtalte føringer

# Endringer i HTA

## Kapittel 1 Fellesbestemmelser

- Endringer i 2.3.1/2.3.2: Heltid og midlertidighet
  - › Endringer, presiseringer og styrking av teksten



## 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

## → 3.3 Kompetanse

- › Oppgavedeling inngå som en del av kommunens kompetansekartlegging, slik at flest mulig får brukt sin kompetanse
- › Kompetansehevingsplan på alle nivåer, og den skal være tilgjengelig for alle ansatte

# 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.***



# PSU-er (partssammensatte utvalg)

## → Heltid

- › Viktigheten av heltid
- › Utvalget skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger, og foreslå endringer
- › Ferdigstilles innen 31.1.25, kan behandles i mellomoppgjøret ved enighet

## → Kap. 4 Lønn

- › Vurdere nye lønnsmodeller for kap. 4, herunder undervisningspersonalet
- › Vurdere betydningen av endringer
- › Ferdigstilles innen 31.1.26



# Rekruttering

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

# Annet fra protokoll

- Kompetanse
  - › Betydningen av kompetanse, god ressursutnyttelse og samhandling
  - › Følge opp reformer mm som har betydning for kommunesektoren
- Tilleggsansiennitet videreføres
- Kunstig intelligens
  - › Betydningen og konsekvensene av dette
  - › Følge på Kompetansebehovsutvalget, samt partssamarbeid avtalt i HA-forhandlingene
- Brann- og redning
  - › Sikre en rimelig lønnsrelasjon med «gamle» og «nye» ansatte innen hovedoppgjøret 2026



# Uravstemning

→ Anbefalt forslag:

- › Frist til KS 3. juni
- › Frist for medlemmene til å avgi stemme 26. mai
- › Sendes ut 13. mai



**FAGFORBUNDET**  
Kompetansesenteret i Trøndelag

# Takk for oss

