



Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	8. november 2024
----------------	------------------------	-------	------------------

Tariffrevisjonen av Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer pr. 01.05.2024 – resultatet kan iverksettes og ny lønn utbetales

Innledning

Om resultatet og dette rundskrivet

Dette rundskrivet gjelder kun for organisasjonsmedlemmer i KA (virksomheter som ikke er organ i Den norske kirke). Organer i Den norske kirke – kirkelige fellesråd, menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) har en egen Hovedtariffavtale, som forhandles separat, og iverksetting for disse virksomhetene er omtalt i eget rundskriv.

Den enkelte ansatte skal kun ha det lønnstillegget som gjelder for den stilling vedkommende er ansatt i. Det vil si at man avhengig av stillingstype, enten skal ha et gitt kronetillegg eller et gitt prosenttillegg, evt. med et laveste kronebeløp etter nærmere bestemmelser nedenfor. Ingen skal få både kronebeløp og prosenttillegg.

Om forhandlingene og godkjenning

Forhandlinger ble gjennomført 18. juni 2024, men endte med at fagforeningene gikk i brudd. Partene møttes deretter til mekling 21. oktober 2024, og ble så enige om et anbefalt forhandlingsresultat. [Dette fremgår av Riksmeklerens møtebok.](#)

Det anbefalte forhandlingsresultatet er nå vedtatt av KAs medlemmer i uravstemning, jf. vedtekter for KAs arbeidsgivervirksomhet § 5 a). Alle fagforeningene har også godkjent resultatet. Lønnsendringene kan derfor iverksettes så snart som mulig for alle arbeidstakere i Hovedtariffavtalen (HTA) kap. 4.

1. Økonomisk ramme

Det er forhandlet om økonomi/lønnsjusteringer for 2024. Resultatet er i tråd med offentlig sektor, og med frontfagsmodellen, som er en norm for lønnsdannelsen over tid.



Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	8. november 2024
----------------	------------------------	-------	------------------

2. Lønnsjusteringer

2.1 Lønnsjusteringer - organisasjonsmedlemmer

For ansatte som er innplassert i kap. 4 pkt. 4.6 i lønnsgruppene 1-5 gis et kronetillegg pr. 01.05.2024, avhengig av lønnsgruppe og ansiennitet til den enkelte ansatte etter tabellen nedenfor. Tilleggene etter tabellen gis i utgangspunktet kun til arbeidstakere som var ansatt pr. 30.04.2024. De ansatte skal likevel **aldri** ligge under garantilønnen – se nærmere om dette nedenfor.

Arbeidstakere som ligger over laveste årslønn (garantilønn) og arbeidstakere med mer enn 16 års ansiennitet skal også ha sentralt lønnstillegg i henhold til tabellen.

Stillinger uten fastsatt garantilønn («unormerte stillinger») gis et prosenttillegg, og skal ikke ha tillegg etter tabellen, se mer om disse i punkt 2.1.2 nedenfor.

2.1.1 Ny tabell

Organisasjonsmedlemmer HTA kap. 4 pkt. 4.6

Ansatte i lønnsgruppene 1 til og med 5

Til ansatte pr. 30.4.2024 med stilling i HTA kap. 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2024

Lønnsgruppe	00 år	02 år	04 år	06 år	08 år	10 år	16 år og over
1	31 000	24 500	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700
2	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	24 500
2b	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	25 700
3	21 700	21 700	21 700	21 700	21 700	22 600	27 000
4	21 700	21 700	21 700	23 200	23 200	24 100	28 900
4b	21 700	21 700	21 700	25 300	25 300	28 800	30 900
5	21 700	21 700	21 700	29 300	29 300	29 300	35 100

Garantilønn og ansiennitetstillegg justeres i henhold til dette.

Det sentrale tillegget, slik det fremgår av tabellen ovenfor, legges i sin helhet på den enkeltes grunnlønn med virkning fra **1.5.2024**. Dette gjelder også ansatte som ligger over laveste utregnet årslønn/-garantilønn, og ansatte med mer enn 16 års ansiennitet.



Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	8. november 2024
----------------	------------------------	-------	------------------

Grunnlønn:

Med grunnlønn menes arbeidstakers faktiske lønn, uten faste og variable tillegg. Lokale lønnstillegg inngår i grunnlønnen og bortfaller ikke («spises ikke opp») av det sentrale lønnstillegget. I utgangspunktet er tillegg som er en del av grunnlønnen lokale lønnstillegg, kompetansetillegg, rekrutteringstillegg og annet.

Tillegg som er gitt for en viss tid, og som vil bortfalle når oppgaven bortfaller, slik som et funksjonstillegg eks. som brannansvarlig, regnes som et fast tillegg, og inngår ikke i grunnlønnen.

Deltidsansatte:

Tillegget er beregnet for full stilling. Deltidsansatte gis en forholdsmessig økning ut fra stillingsprosenten.

Ansatt pr. 30.04.2024:

Lønnsjusteringene etter tabellen gjelder i utgangspunktet kun de som var ansatt pr. 30.04.2024. Disse får tillegget etter tabellen lagt oppå sin nåværende grunnlønn.

Ansatt etter 30.04.2024:

Arbeidstakere som har blitt ansatt etter denne dato skal ikke ha tillegg etter tabellen, dvs. får ikke tillegget lagt oppå sin grunnlønn. Men for alle ansatte i lønnsgrupper (også de som er ansatt etter 30.04.2024) må det likevel kontrolleres at de minst ligger på enhver tid gjeldende garantilønn for sin lønnsgruppe og ansiennitet. Hvis de nyansatte allerede ligger over garantilønnen, skal de altså ikke ha noe tillegg. Hvis de ligger under ny garantilønn, skal de kun heves opp til den nye garantilønnen, og ikke få fullt tillegg etter tabellen over. Ingen ansatte skal ligge under garantilønnen.

Ansiennitetsopprykk:

Hvis en ansatt tilfeldigvis har ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2024, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.04.2024, deretter gis tillegg for ansiennitet. Den nye garantilønnstabellen med ansiennitetstillegg vil bli lagt ut på våre hjemmesider.

2.1.2 Stillinger uten fastsatt garantilønn («unormerte stillinger»)

Til ansatte i stillingskodene 5160, 5242, 5246, 5104, 5219, 5201, 5224, 5245, 5260, 5199 og 5265 gis det et tillegg på **4,1 %** av den enkeltes grunnlønn. Disse arbeidstakerne skal ikke ha kronetillegg etter tabellen over. Grunnlaget for prosentøkningen er lønn pr. 30.04.2024, og gjelder kun de som var tilsatt pr. denne dato. Virkningsdato er **1.5.2024**.



Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	8. november 2024
----------------	------------------------	-------	------------------

Ansatte i disse stillingskodene, som etter bestemmelsen i HTA kap. 4 pkt. 4.5.7 likevel er knyttet til en bestemt lønnsgruppe fra 1 til 5, følger justeringene for den aktuelle lønnsgruppen i tabellen over, og gis ikke prosenttillegg.

2.1.3 Ikke lokale forhandlinger etter HTA kap. 4. pkt. 4.6.

Det er *ikke* avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger i kap. 4 for ansatte i organisasjoner i 2024. Det var lokale lønnsforhandlinger i 2022.

2.2 Lønnsjusteringer for øvrige ansatte (kap. 3.4 og 5)

Lønnsoppjøret for arbeidstakere i kap. 3.4 (ledere) eks. daglig ledere og kap. 5 (lokalt lønns- og stillingsregulativ), skal gjennomføres etter HTAs bestemmelser om dette. Fastsetting av lønn for arbeidstakere i disse stillingene foregår normalt årlig, og i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet, uavhengig av de nye reguleringene i kap. 4.6. De skal ikke ha tilleggene for ansatte plassert i kap. 4, som er omtalt i dette rundskrivet.

2.3 Frikjøpte tillitsvalgte

I henhold til HTA kap. 3 pkt. 3.5 skal helt frikjøpte tillitsvalgte i organisasjonene ha minst **528.000** kr i årslønn fra 1.5.2024.

2.4 Unge arbeidstakere - HTA kap. 4 pkt. 4.8

Arbeidstagere yngre enn 16 år avlønnes med 80 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1, mens arbeidstagere fra 16 til 18 år nå avlønnes med 90 % av laveste garantilønn i lønnsgruppe 1.

3. Øvrige materielle/innholdsmessige endringer i HTA

Sammenslåing av ansiennitetstrinn i lønnsgruppe 1:

Endringer i garantilønnstabellen per. 1.5.2024 på de laveste ansiennitetstrinnene for lønnsgruppe 1 – stillinger uten særskilt krav om utdanning. De laveste ansiennitetstrinnene i lønnsgruppe 1 er erstattet med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års lønnsansiennitet, på samme måte som det tidligere er blitt gjort for lønnsgruppene 2 til 5.



Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	8. november 2024
----------------	------------------------	-------	------------------

Kap. 1

Heltid/deltid

Det er gjort endringer en rekke steder i HTA for å legge bedre til rette for en heltidskultur i virksomhetene. Dette følger blant annet av endringer som er gjort i arbeidsmiljøloven. I kapittel 1, pkt. 2.3.1 slås det fast at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling på de vilkår som fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Nytt i bestemmelsen er at en av partene også kan kreve en slik drøfting, utover det årlige møtet.

Nytt er også at partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte, og /eller høyere stillingsprosent. Dette slik at behovet for bruk av mertid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antallet heltidsansatte.

Presiseringer

I kap. 1 pkt. 3.2.1 er det kommet inn en presisering av at det som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder – *regnet fra dato til dato*. Dette innebærer ikke noen materiell endring, men er kun en tydeliggjøring av den regel som allerede gjelder.

I kap. 1 pkt. 4.6 om helgeaftener er det også kommet inn en språklig presisering av bestemmelsen, som ikke innebærer noen materiell/innholdsmessig endring.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid (tilleggs lønn)

Det er gjort endringer i enkelte av satsene for tilleggs lønn. De nye satsene gjøres gjeldende fra 1. januar 2025:

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 22 % av timelønnen pr. time, minimum kr 70.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på minst kr 56,00 pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00. For ordinært arbeid mellom kl. 21 og kl. 24, betales et tillegg på 25 % av timelønnen pr. time, minimum kr 70. For ordinært arbeid mellom kl. 24 og 06, betales



Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	8. november 2024
----------------	------------------------	-------	------------------

et tillegg på 30 % av timelønnen pr. time, minimum kr 70. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.

5.4.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 32 pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00. For ordinært arbeid mellom kl. 21 og kl. 24, betales et tillegg på 22 % av timelønnen pr time, minimum kr 70. For ordinært arbeid mellom kl. 24 og 06, betales et tillegg på 30 % av timelønnen pr. time, minimum kr 70.

Smusstillegg:

I kap. 1 pkt. 5.9 om smusstillegg er det kommet inn en veiledning om hvilke momenter drøftinger av smusstillegg bør inneholde. Denne samsvarer med den veiledning som allerede foreligger mht. drøftinger om smusstillegg, i særavtale om kirkelige stillinger.

Ammefri

I kap. 1 pkt. 8.3.4 om amming er det foretatt endringer. Arbeidstaker har frem til nå fått lønnet ammeфри frem til barnet fyller to år. Denne er nå redusert til lønnet fri for amming kun i barnets første leveår, fremdeles inntil to timer per dag. Ved *særskilt* behov hos barnet gis det fri med lønn også ut over barnets første leveår. Dette tilsvarer bestemmelsen som gjelder i kommunene. Vi presiserer at arbeidsmiljøloven § 12-8 uansett gir rett til fri til amming uten begrensninger knyttet til barnets alder, men da uten lønn.

Kap. 3

I pkt. 3.2 om lokal lønnspolitikk er det kommet til bestemmelser om at lønnspolitikken også skal bidra til å: «motivere til mer heltid», og å «fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene».

I pkt. 3.2.3 om livsfase- og seniorpolitikk er det tilføyd en bestemmelse om at personalpolitikken skal «ivareta de ansatte i forskjellige faser av livet, og motivere arbeidstakerne til å stå i arbeid.»

I pkt. 3.3.2 om kompetanseplaner er det nå presisert at i analysen av kompetansebehovet bør også oppgavedeling inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

Vedlegg 5 Lokale retningslinjer for redusert bruk av deltid

Det er også foretatt justeringer her, i samsvar med det som er redegjort for tidligere om styrkede rettigheter for deltidsansatte, blant annet som følge av endringer i arbeidsmiljøloven og andre tariffområder.



Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	8. november 2024
----------------	------------------------	-------	------------------

Vedlegg 6 OU-ordningene:

Organisasjonsmedlemmene omfattes av samme OU-ordning som gjelder for fellesråd/menighetsråd.

Det er foretatt enkelte justeringer i OU ordningen. Mandatet er gjort klarere og er oppdatert i tråd med det som har utviklet seg av praksis fra OU-styrene.

Nytt er at deltidsansatte med stilling under 50 % skal trekkes halvt beløp, og de med stillingsprosent over dette trekkes fullt beløp (tidligere skulle man trekkes forholdsmessig, noe som førte til mye administrasjon for å regne ut disse beløpene individuelt for alle deltidsansatte).

Det totale trekket for OU-1 ordningen for fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer er justert opp med 0,02 prosentpoeng fra 0,15 % til 0,17 % av grunnlønnsmassen. Trekket for arbeidstaker i FR/MR/organisasjonsmedlemmer er endret fra 210 til 320 kroner pr. år.

Det er også avsatt noe mer midler til tillitsvalgtopplæring om tariff og nye lover i regi av fagforeningene, for å bidra til å styrke medbestemmelsen. Det er derfor også avsatt noe mer midler til opplæring av ledere i lov og tarifforhold, i regi av KA.

Avlønning av alderspensjonister – pensjonistlønn – kun for organisasjoner med offentlig tjenestepensjon – ikke for organisasjoner med hybridpensjon

Vi gjør for ordens skyld oppmerksom på at timelønnen for pensjonistlønn ble økt til kr 245 pr time fra 1. januar 2024. Endringer i denne timelønnen følger endringer i satser for pensjonistlønn i staten, og skjer årlig pr. 1. januar.

Spørsmål/veiledning samt gratis webinar

Ved spørsmål til innholdet i dette rundskrivet eller tariffavtalene for øvrig, kan KAs arbeidsgiveravdeling kontaktes. Vi anbefaler at e-postadressen ka@ka.no, samt sentralbordets telefon 23 08 14 00, benyttes for å komme til en tilgjengelig rådgiver.



RUNDSKRIV
07/2024

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	8. november 2024
----------------	------------------------	-------	------------------

Den 11. november 2024 kl. 13 arrangerer vi et [gratis webinar om iverksettingen](#).

Den nye garantilønnstabellen er tilgjengelig [på vår nettside](#).

Marit Halvorsen Hougsnæs
adm.dir.

Ingrid B. Tenfjord
direktør