

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 ~~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 ~~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
----------------------------	-------------