

PROTOKOLL

År 2022, den 14. og 15. november, ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området vedrørende hovedtariffoppgjøret 2022 (del 2)

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Ann Torunn Tallaksen
Benjamin Larsen
Ken Asbjørn Davidsen
Jon Krognæs
Hege Bergersen
Daniel F. Fundingsrud
Trond Teisberg
Thea Tellemann
Kirsten Haug
Stine Karlsen
Christopher Tønnessen

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Akademikerforbundet

Martin Ølander

Bibliotekarforbundet

Bente Ørberg
Eirik Rikardsen (e.f.)

Creo

Tore Walmsnæss

Delta

Christine Ugelstad Svendsen
Mari Alstad

Den norske jordmorforening

Berit Grimrud Syversen
Wencke Sartori Eide (e.f.)

Den norske kirkes presteforening

Per Hostad

Den norske legeforening

Frode Solberg
Karoline Ramdal

Det Norske Diakonforbund

Eirik Rikardsen (e.f.)

Det norske maskinistforbund

Eirik Rikardsen (e.f.)

Econa

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Fagforbundet

Anne Green Nilsen
Karianne Hansen Heien
Trine Schønberg

Fellesorganisasjonen (FO)	Hanne Glemmestad Arild Sverstad Haug
Folkehøgskoleforbundet	Angelina Christiansen
Forskerforbundet	Andreas Christensen
Lederne	Lars Wiggen
Negotia	Kathrine Fosnes Olsen Mari Alstad (e.f.)
NITO	Ole Jacob Støle
Norges Juristforbund	Hanne Eie Sudland
Noregs Kristelige Folkehøgskolelag	Angelina Christiansen (e.f.)
Norsk Ergoterapeutforbund	Berit Førli
Norsk Fysioterapeutforbund	Stine Malerød Eirik Rikardsen (e.f.)
Norsk Lektorlag	Wencke Sartori Eide (e.f)
Norsk psykologforening	Wencke Sartori Eide
Norsk Radiografforbund	Carl Christian Grue Solberg Eirik Rikardsen (e.f.)
Norsk Sykepleierforbund	Eirik Rikardsen Trude Hansen Kjell Magne Mørk Kristina Tagmatarchi Storeng
Norsk Tjenestemannslag (NTL)	Tove Helvik Ragnar Myhren Marte Sletten Iver Johnsen
Parat	Tonje Krakeli Sneen
Samfunnsviterne	Jan Olav Birkenhagen Wencke Sartori Eide (e.f)
Skolelederforbundet	Anne-Marte Vaagan
Skolenes landsforbund	Chris Gøran Holstad
STAFO	Mari Alstad (e.f.)
Tekna	Hans Christian Apenes

Utdanningsforbundet

Unio

Wencke Sartori Eide (e.f)

Bjørn Sævareid
Andreas Melberg

Iiril Myrvang Gjørsv

Det er ført forhandlinger for følgende avtaler:

Landsoverenskomst for helse- og sosiale tjenester med parter:

Akademikerforbundet, Creo, Delta, Den norske jordmorforening, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeforening, Det Norske Diakonforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for barnehager med parter:

Akademikerforbundet, Creo, Delta, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Lederne, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Skolenes Landsforbund og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for utdanning med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, Det Norske Diakonforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Folkehøgskoleforbundet, Forskerforbundet, Lederne, NITO, Noregs Kristelige Folkehøgskolelag, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Psykologforening, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Skolelederforbundet, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet.

Landsoverenskomst for virksomheter med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeforening, Det Norske Diakonforbund, Det Norske Maskinistforbund, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Skolenes Landsforbund, STAFØ, Tekna og Utdanningsforbundet

I. LANDSOVERENSKOMST FOR HELSE OG SOSIALE TJENESTER

1. ØKONOMI 2022

a) Sentrale tillegg 1

Ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.3 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Sentrale tillegg 2

Ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.3 gis ytterligere sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 2.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 1

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 3 gjøres gjeldende fra 1. mai 2022.
Gjelder kap. 2, pkt. 2.1.2.1.

d) Generelt tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30. april 2022. Virkningsdato er 1. mai 2022. Gjelder ledere med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.4.

e) Lokale forhandlinger

Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger for stillinger som er omfattet av sentralt lønnssystem.

f) Årlig lønnsregulering for stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Forhandlingene gjennomføres innen 16. desember 2022 og ankefrist settes til 30. desember 2022.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2022, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.2.1.

2. ØKONOMI 2023

a) Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Med virkning fra 1. januar 2023 økes og endres godtgjøring for særskilt arbeidstid, jf. overenskomstens kap. 1, §§ 5.2 og 5.4 slik det fremgår av pkt. 3 b og c under.

b) Sentrale tillegg 3

Med virkning fra 1. januar 2023 gis følgende generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i følgende stillingsgrupper i kap. 2, pkt. 2.1.2:

Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Kr. 4.500
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Kr. 6.000
Lektor med tilleggsutdanning	Kr. 7.000

Garantilønn økes tilsvarende fra samme dato.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 2

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 4 gjøres gjeldende fra 1. januar 2023. Gjelder kap. 2, pkt. 2.1.2.1

3. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstrekning. Ny tekst: rød skrift.)

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Fjerde ledd endres slik:

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. ~~Unntatt herfra er vikariater.~~

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Endres slik gjeldende fra 1. januar 2023:

*For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på **minst 22 %**. Tillegget skal ikke være lavere enn **minst kr. 70,- pr. arbeidet time.***

<i>for timene</i>	<i>pr. arbeidet time</i>
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350*+	minst kr 150,-

**Antall timer pr kalenderår*

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

c) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5.4 Kvelds- og nattillegg

Endres slik gjeldende fra 1. januar 2023:

5.4.1 Turnusarbeidere

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke) betales et tillegg på minst kr 56,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. ~~06.00~~ 21.00.

For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr. arbeidet time. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr. 70,- pr. arbeidet time.

Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste. ~~Tillegget utbetales etter følgende tabell:~~

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr ~~30,-~~ 32,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

5.4.2 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr. ~~28,-~~ 32,- per pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

d) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 8.3.4 Amming

Endres slik:

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

e) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Gjeldende bestemmelse erstattes med følgende:

12.1 Hovedregler

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet for flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet ved tilsetting

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Merknad:

Endrede bestemmelser om fastsetting av ansiennitet ved tilsetting endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1. januar 2023.

12.1.2 Lønnsansiennitet ved fravær

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

12.1.3 Lønnsansiennitet ved omgjøring av stilling

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

12.2 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon ved vikariater på inntil ½ års varighet.

Endringen gjøres gjeldende fra 1. januar 2023.

f) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 15 Pensjon

Endres slik:

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringsselskap. For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

På de områdene som er utskilt, videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av ~~pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoll av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenestepensjon Virke. overenskomstens Vedlegg XX Forsikret tjenestepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.~~

g) Kap. 2 Lønnsbestemmelser, § 2.1 Stillinger omfattet av sentralt lønns- og stillingssystem

Pkt. 2.1.1 Innledende bestemmelser endres slik:

Partene er enige om at dette er et garantilønnssystem. Oppgitt garantilønn er bruttolønn basert på hel stilling.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.

Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på grunnlag av bestemmelsene i Landsoverenskomsten, samt utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver

Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

Ledere skal lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak fra dette kan blant annet gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse, retrettstilling eller lignende.

Dersom aktuelle stillinger som er nevnt ikke er dekkende for virksomhetens behov, kan det opprettes nye stillinger lokalt. Arbeidsgiver skal drøfte med de lokale tillitsvalgte i hvilken lønnskategori stillingen skal plasseres.

Arbeidsgiver utarbeider en oversikt over de stillingsbenevnelser med lønnskategori som benyttes i virksomheten

Lønnssetningene fastsettes etter forhandlinger mellom partene sentralt.

h) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, pkt. 3.5.4 Lønnsamtale

Endres slik:

~~3.5.4 — Rett til årlig samtale~~

~~3.6 Årlig samtale~~

Arbeidstakere har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

For arbeidstaker som har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

Eventuelle følgekonsekvenser av endret nummerering oppdateres i redigeringen.

i) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, nytt punkt 3.7 Livsfasepolitikk

3.7 Livsfasepolitikk

Partene skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk som ivaretar arbeidstakernes behov i livets ulike faser.

Det seniorpolitiske perspektiv må ivaretas for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

j) Kap. 4 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2020~~ 2022 til 30. april ~~2022~~ 2024 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai ~~2021~~ 2023.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

4. REDAKSJONELLE ENDRINGER

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstrekning. Ny tekst: rød skrift.)

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 4 Arbeidstid, pkt. 4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

Siste ledd slettes slik:

~~*Virkningstidspunkt:*~~

~~*Virkningstidspunkt settes til 1. januar 2011.*~~

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 15 Pensjon

Siste ledd under «Avtalefestet pensjon» endres slik:

For virksomheter/foretak/bedrifter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP ~~og sluttvederlag~~.

c) Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser, pkt. 4.2.2 Stillinger

Kolonne-overskriftene endres slik:

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018 Stillingsgruppe. Merknader:	Kommentarer Merknader
---------------------	--	--

I tillegg flyttes eventuelle merknader i kolonne 2 til kolonne 3 i redigeringsarbeidet.

d) Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.14 Bruttolønn

Tittelen endres slik:

5.14 ~~Bruttolønn~~ Pensjon

II. LANDSOVERENSKOMST FOR BARNEHAGER

1. ØKONOMI 2022

a) Sentrale tillegg 1

Ansatte med stilling i kap. 3, pkt. 3.5.2 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Sentrale tillegg 2

Ansatte med stilling i kap. 3, pkt. 3.5.2 gis ytterligere sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 2.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 1

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 3 gjøres gjeldende fra 1. mai 2022.
Gjelder kap. 3, pkt. 3.2.1.

d) Generelt tillegg til ledere

Ledere gis et lønnstillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30. april 2022. Virkningsdato er 1. mai 2022. Gjelder ledere med stilling i kap. 3, pkt. 3.5.2 og som ikke er omfattet av garantilønnsystemet i kap. 3, pkt. 3.2.1.

e) Lokale forhandlinger

Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger for stillinger som er omfattet av sentralt lønnssystem.

2. ØKONOMI 2023

a) Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Med virkning fra 1. januar 2023 økes og endres godtgjøring for særskilt arbeidstid, jf. overenskomstens kap. 1, § 5.3 slik det fremgår av pkt. 3 b under.

b) Sentrale tillegg 3

Med virkning fra 1. januar 2023 gis følgende generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i følgende stillingsgrupper i kap. 2, pkt. 2.1.2:

Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Kr. 4.500
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Kr. 6.000
Lektor med tilleggsutdanning	Kr. 7.000

Garantilønn økes tilsvarende fra samme dato.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 2

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 4 gjøres gjeldende fra 1. januar 2023.
Gjelder kap. 2, pkt. 2.1.2.

3. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstrekning. Ny tekst: rød skrift.)

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Fjerde ledd endres slik:

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. ~~Unntatt herfra er vikariater.~~

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5.3 Lørdags- og søndagstillegg

Endres slik gjeldende fra 1. januar 2023:

*For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på **minst 22 %**. Tillegget skal ikke være lavere enn **minst kr. 70,- pr. arbeidet time**.*

<i>for timene</i>	<i>pr. arbeidet time</i>
<i>0-289*</i>	<i>minst kr 53,-</i>
<i>290 til 349*</i>	<i>minst kr 100,-</i>
<i>350*+</i>	<i>minst kr 150,-</i>

**Antall timer pr kalenderår*

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

c) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 8.3.4 Amming

Endres slik:

*Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn **i barnets første leveår**. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.*

d) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Gjeldende bestemmelse erstattes med følgende:

12.1 Hovedregler

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet for flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet ved tilsetting

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Merknad:

Endrede bestemmelser om fastsetting av ansiennitet ved tilsetting endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1. januar 2023.

12.1.2 Lønnsansiennitet ved fravær

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

12.1.3 Lønnsansiennitet ved omgjøring av stilling

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

12.2 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønnte som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

Lønningen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon ved vikariater på inntil ½ års varighet.

Endringen gjøres gjeldende fra 1. januar 2023.

e) Kap. 2 Pensjonsforhold, pkt. 2.1 Pensjon

Endres slik:

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringsselskap. For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

Merknad:

For barnehager som er omfattet av denne overenskomsten videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenstepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av ~~pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoller av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenstepensjon Virke~~. overenskomstens Vedlegg XX Forsikret tjenstepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.

f) Kap. 3 Lønnskategorier og lønnplasseringer mv, pkt. 3.3 Lønssamtale

Endres slik:

3.3 ~~Lønssamtale~~ Årlig samtale

Arbeidstakere har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

For arbeidstaker som har gjeninntådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønssamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

(linjeskift)

Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

~~*Lønssamtaler bør innarbeides som en fast ordning for alle ansatte.*~~

g) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, nytt punkt 3.5 Livsfasepolitikk

3.5 Livsfasepolitikk

Partene skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk som ivaretar arbeidstakernes behov i livets ulike faser.

Det seniorpolitiske perspektiv må ivaretas for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

h) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, pkt 3.4 OU-midler - Opplæring

Nummerering endres slik:

~~3.4~~ 3.5 OU-midler - Opplæring

Eventuelle følgekonskvenser av endret nummerering oppdateres i redigeringen.

i) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, pkt. 3.5 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Nummerering endres slik:

~~3.5~~ 3.6 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Eventuelle følgekonskvenser av endret nummerering oppdateres i redigeringen.

j) Kap. 3 Lønnskategorier og lønnplasseringer m.v., pkt. 3.5 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Pkt. 3.5.1 Innledende merknader endres slik:

Stillingsoversikten inneholder grunnstillinger, dvs. de ulike stillingers plassering i lønnskategori.

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer ved ansettelse og på grunnlag av bestemmelsene i overenskomsten.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

(linjeskift)

Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

(linjeskift)

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak fra dette kan bl.a. gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse, retrettstilling eller lignende.

k) Kap. 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2020~~ 2022 til 30. april ~~2022~~ 2024 og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai ~~2021~~ 2023.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

4. REDAKSJONELLE ENDRINGER

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstreking. Ny tekst: rød skrift.)

a) Kap. 2 Pensjonsforhold, pkt. 2.2 Avtalefestet pensjon

Siste ledd endres slik:

For virksomheter/foretak/bedrifter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP ~~og sluttvederlag~~.

b) Kap. 3 Lønnskategorier og lønsplasseringer m.v., pkt. 3.5.2 Stillinger

Kolonne-overskriftene endres slik:

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018 Stillingsgruppe.	Merknader
---------------------	---	-----------

I tillegg flyttes eventuelle merknader i kolonne 2 til kolonne 3 i redigeringsarbeidet.

c) Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.2.14 Bruttolønn

Tittelen endres slik:

5.2.14 ~~Bruttolønn~~ Pensjon

III. LANDSOVERENSKOMST FOR UTDANNING

1. ØKONOMI 2022

a) Sentrale tillegg 1

Ansatte med stilling i kap. 4, pkt. 4.2.2 og 4.3.1 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Sentrale tillegg 2

Ansatte med stilling i kap. 4, pkt. 4.2.2 og 4.3.1 gis ytterligere sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 2.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 1

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 3 gjøres gjeldende fra 1. mai 2022. Gjelder kap. 4, pkt. 4.1.1.

d) Generelt tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30. april 2022. Virkningsdato er 1. mai 2022. Gjelder ledere med stilling i kap. 4, pkt. 4.2.3.

e) Lokale forhandlinger

Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger for stillinger som er omfattet av sentralt lønnssystem.

2. ØKONOMI 2023

a) Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Med virkning fra 1. januar 2023 økes og endres godtgjøring for særskilt arbeidstid, jf. overenskomstens kap. 1, §§ 5.2 og 5.4 slik det fremgår av pkt. 3 b og c under.

b) Sentrale tillegg 3

Med virkning fra 1. januar 2023 gis følgende generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i følgende stillingsgrupper i kap. 4, pkt. 4.2.2 og 4.3.1:

Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Kr. 4.500
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Kr. 6.000
Lektor med tilleggsutdanning	Kr. 7.000

Garantilønn økes tilsvarende fra samme dato.

c) **Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 2**

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 4 gjøres gjeldende fra 1. januar 2023.
Gjelder kap. 4, pkt. 4.1.1.

3. **ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN**

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstreking. Ny tekst: rød skrift.)

a) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte**

Fjerde ledd endres slik:

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. ~~Unntatt herfra er vikariater.~~

b) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5.2 Lørdags- og søndagstillegg**

Endres slik gjeldende fra 1. januar 2023:

*For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på **minst 22 %**. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr. 70,- pr. arbeidet time.*

<i>for timene</i>	<i>pr. arbeidet time</i>
<i>0-289*</i>	<i>minst kr 53,-</i>
<i>290 til 349*</i>	<i>minst kr 100,-</i>
<i>350*+</i>	<i>minst kr 150,-</i>

**Antall timer pr kalenderår*

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

c) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5.4 Kvelds- og nattillegg**

Endres slik gjeldende fra 1. januar 2023:

5.4.1 Turnusarbeidere

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke) betales et tillegg på minst kr 56,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom mellom kl. 17.00 og kl. ~~06.00~~ 21.00.

For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr. arbeidet time. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr. 70,- pr. arbeidet time.

~~Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.~~

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr ~~30,-~~ 32,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

5.4.2 Andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr. ~~28,-~~ 32,- per pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

d) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 8.4.4 Amming

Endres slik:

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

e) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Gjeldende bestemmelse erstattes med følgende:

12.1 Hovedregler

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet for flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet ved tilsetting

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Merknad:

Endrede bestemmelser om fastsetting av ansiennitet ved tilsetting endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1. januar 2023.

12.1.2 Lønnsansiennitet ved fravær

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

12.1.3 Lønnsansiennitet ved omgjøring av stilling

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

12.2 Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid.

12.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon ved vikariater på inntil ½ års varighet.

12.5 Timelønn for undervisningspersonell

Timelønn for undervisningspersonell omfattet av landsoverenskomstens merknad i § 1 beregnes etter følgende formel:

$$\frac{\text{Årslønn} \times 1400 \times 100}{\text{Årsramme} \times 1687,5 \times 112} = \text{timelønn}$$

Endringen gjøres gjeldende fra 1. januar 2023.

f) Kap. 2 Pensjonsforhold, pkt. 2.1 Pensjon

Endres slik:

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringselskap. For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

Merknad:

For barnehager som er omfattet av denne overenskomsten videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenstepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av ~~pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoll av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenstepensjon Virke~~. overenskomstens Vedlegg XX Forsikret tjenstepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.

g) Kap. 3 Lønnskategorier og lønsplasseringer mv, pkt. 3.2.3 Lønnsamtale

Endres slik:

3.2.3 Lønnsamtale Årlig samtale

Arbeidstakere har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

For arbeidstaker som har gjeninntått etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

h) Kap. 3 Lønnskategorier og lønsplasseringer mv, pkt- 3.2.4 Seniorpolitiske tiltak

Endres til følgende:

3.2.4 Livsfasepolitikk

Partene skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk som ivaretar arbeidstakernes behov i livets ulike faser.

Det seniorpolitiske perspektiv må ivaretas for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

i) Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Pkt. 4.2.1 Innledende merknader endres slik:

Lønnsfastsettelsen lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting.

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling.

Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

Ledere skal lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

j) Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser, pkt. 4.3 Undervisningsstillinger i skolen

Endres slik:

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018: Stillingsgruppe, Merknader:
Lærer Undervisningsstilling uten godkjent utdanning*	Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling. Merknad: Tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning, men som fyller de faglige kravene til utdanning og har fag som er med i lærerplanen i vedkommende skoleslag, ved midlertidig eller fast stilling på vilkår eller vikartjeneste, får minstelønn som om vedkommende hadde fullført utdanningen i sin helhet. Andre uten godkjent utdanning som tilsettes i undervisningsstilling avlønnes minimum som fagarbeider.

~~* Lærer uten godkjent utdanning innplasseres med minstelønn som fagarbeider.~~

k) Kap. 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2020~~ **2022** til 30. april ~~2022~~ **2024** og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 – tre - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai ~~2021~~ **2023**.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

4. REDAKSJONELLE ENDRINGER

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstreking. Ny tekst: rød skrift.)

a) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 4 Arbeidstid, pkt. 4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid**

Andre ledd endres slik:

Presiseringer ~~vedrørende nytt til~~ pkt. 4.2.4:

Siste ledd slettes slik:

~~Virkningstidspunkt:~~

~~Virkningstidspunkt settes til 1. januar 2011.~~

b) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid, pkt. 6.3 Arbeidstakere som er unntatt overtidsbestemmelsene**

Andre ledd endres slik:

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere etter ~~3.4.2~~ 4.2.3 som ikke er omfattet av overtidsbestemmelsene.

c) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 6 Overtid – forskjøvet arbeidstid, pkt. 6.5 Divisor**

Andre ledd endres slik:

For undervisning beregnes overtidstillegg ut fra timelønn for undervisning, jf. pkt. ~~12.2~~ 12.5.

d) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer**

Pkt.1 endres slik:

Dersom det utbetales erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § ~~23~~ 10.

e) **Kap. 2 Pensjonsforhold, pkt. 2.2 Avtalefestet pensjon**

Siste ledd endres slik:

For virksomheter/foretak/bedrifter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP ~~og sluttvederlag~~.

f) **Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser, pkt. 4.2.2 Stillinger**

Kolonne-overskriftene endres slik:

Stillingsbenevnelse	Fra 1.5.2018 Stillingsgruppe	Merknader
---------------------	--	-----------

I tillegg flyttes eventuelle merknader i kolonne 2 til kolonne 3 i redigeringsarbeidet.

g) **Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.12 Bruttolønn**

Tittelen endres slik:

5.12 ~~Bruttolønn~~ Pensjon

h) Vedlegg 2 Lokale forhandlinger, 7. Beregning av pott

Endres slik:

Den enkelte arbeidsgiver må selv beregne den økonomiske potten for sin virksomhet. ~~HSH~~ Virke vil – dersom arbeidsgiver ønsker det – bistå ved beregningen i de tilfelle der det er avsatt pott.

IV. LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER

1. ALLEREDE AVTALTE ENDRINGER OG LØNNSTILLEGG

Det vises til protokoll av 15. september 2022 vedrørende hovedtariffoppgjøret 2022 (del 1) på HUK-området, kap. IV Landsoverenskomst for virksomheter:

Pkt. 1: Økonomi, gjeldende for Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv.

Pkt. 2: Nytt lønssystem og overføring/implementering, gjeldende for Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv.

Pkt. 2: Endringer i overenskomsten

Pkt. 3: Redaksjonsutvalg

Hovedoppgjøret 2022 for disse delene av overenskomsten er med dette ferdig forhandlet. Se dog pkt. 4 og 5 under.

2. ØKONOMI – gjeldende for Vedlegg 4 ad § 27 Lønnsbestemmelser mv.

a) Sentrale tillegg 1

Ansatte med stilling i Vedlegg 4, pkt. 1.1.3 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Sentrale tillegg 2

Ansatte med stilling i Vedlegg 4, pkt. 1.1.3 gis ytterligere sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 2.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 1

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 3 gjøres gjeldende fra 1. mai 2022. Gjelder Vedlegg 4, pkt. 1.1.2.

d) Generelt tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30. april 2022. Virkningsdato er 1. mai 2022. Gjelder ledere med stilling i Vedlegg 4, pkt. 1.1.4.

e) Lokale forhandlinger

Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger for stillinger som er omfattet av sentralt lønssystem.

f) Årlig lønnsregulering for stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Forhandlingene gjennomføres innen 16. desember 2022 og ankefrist settes til 30. desember 2022.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2022, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Gjelder ansatte med stilling i Vedlegg 4, kap. 1 Lønnsbestemmelser, pkt. 1.2.

3. ØKONOMI 2023

a) Sentrale tillegg 3

Med virkning fra 1. januar 2023 gis følgende generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i følgende stillingsgrupper i Vedlegg 4, pkt. 1.1.3:

Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Kr. 4.500
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Kr. 6.000
Lektor med tilleggsutdanning	Kr. 7.000

Garantilønn økes tilsvarende fra samme dato.

b) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 2

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 4 gjøres gjeldende fra 1. januar 2023. Gjelder Vedlegg 4, pkt. 1.1.2.

4. YTTERLIGERE ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstrekning. Ny tekst: rød skrift.)

a) Del I, § 22 Pensjon

Endres slik:

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringselskap. For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

Merknad:

For barnehager som er omfattet av denne overenskomsten videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenstepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av ~~pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoll av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenstepensjon Virke.~~ overenskomstens

Vedlegg XX Forsikret tjenstepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.

b) Del I, § 10 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade, pkt. 1 Lønnsbegrepet

Første ledd endres slik:

Med lønn menes, se vedlegg til §§ 26 og 27

- Vedlegg 3 Ad § 26, kap. 4 Fellesbestemmelser – lønssystem, pkt. 4.1 nr. 3*
- Vedlegg 4 Ad § 27, kap. 1 Lønnsbestemmelser, pkt. 1.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt garantilønssystem, pkt. 1.1.1 Innledende bestemmelser, siste ledd.*

c) Vedlegg 4, Ad § 27 Lønnsbestemmelser mv., pkt. 1 Lønnsbestemmelser, 1.1 Stillinger omfattet av sentralt fastsatt garantilønssystem

Pkt. 1.1.1 Innledende bestemmelser endres slik:

Partene er enige om at dette er et garantilønssystem. Oppgitt garantilønn er bruttolønn basert på hel stilling.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutviklingen. ~~Partene er enige om at dette er et garantilønssystem. Oppgitt garantilønn er bruttolønn basert på hel stilling.~~

Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på grunnlag av bestemmelsene i Landsoverenskomsten, samt utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver

Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede.

Ledere med personal og budsjettansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter samme Landsoverenskomst som dem de er satt til å lede, skal avlønnes over høyeste garantilønnsnivå. Unntak fra dette kan blant annet gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse, retrettstilling eller lignende.

Dersom aktuelle stillinger som er nevnt ikke er dekkende for virksomhetens behov, kan det opprettes nye stillinger lokalt. Arbeidsgiver skal drøfte med de lokale tillitsvalgte i hvilken lønnskategori stillingen skal plasseres.

(linjeskift)

Arbeidsgiver utarbeider en oversikt over de stillingsbenevnelse med lønnskategori som benyttes i virksomheten

Lønnsattsene fastsettes etter forhandlinger mellom partene sentralt.

(linjeskift)

Lønnsbegrep i forbindelse med § 10 pkt. 1 i Landsoverenskomsten er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

d) Vedlegg 4, Ad § 27 Lønnsbestemmelser mv., pkt. 2 Lønnsansiennitet

Gjeldende bestemmelse erstattes med følgende:

2.1 Hovedregler

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet for flere bestemmelser for samme tidsrom.

2.1.1 Lønnsansiennitet ved tilsetting

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Merknad:

Endrede bestemmelser om fastsetting av ansiennitet ved tilsetting endrer ikke den fastsatte lønnsansiennitet for arbeidstakere som har tiltrådt før 1. januar 2023.

2.1.2 Lønnsansiennitet ved fravær

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

2.1.3 Lønnsansiennitet ved omgjøring av stilling

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

2.2 Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

2.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir

overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfelle kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid.

2.4 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon ved vikariater på inntil ½ års varighet.

Endringen gjøres gjeldende fra 1. januar 2023.

5. REDAKSJONELLE ENDRINGER

(All avtaletekst i kursiv. Tekst som utgår: rød skrift og gjennomstreking. Ny tekst: rød skrift.)

a) Del I, § 22 Pensjon

Siste ledd under «Avtalefestet pensjon» endres slik:

For virksomheter/foretak/bedrifter hvor de ansatte helt eller delvis er omfattet av en pensjonsordning som har offentlig AFP-ordning, skal det søkes unntak etter gjeldende regler hos Fellesordningen for AFP ~~og sluttvederlag~~.

b) Vedlegg 4, Ad § 27 Lønnsbestemmelser mv., pkt. 1 Stillinger omfattet av sentralt fastsatt garantilønssystem, pkt. 1.1.3 Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatt garantilønn

Overskriften endres til:

~~1.1.3 Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatt garantilønn~~ **Stillinger**

Kolonne-overskriftene endres slik:

<i>Stillingsbenevnelse</i>	Fra 1.5.2018 <i>Stillingsgruppe</i>	<i>Merknader</i>

I tillegg flyttes eventuelle merknader i kolonne 2 til kolonne 3 i redigeringsarbeidet.

V. TIL PROTOKOLLEN

1. Pensjon – Forsikret tjenestepensjon Virke

a) Følgende endring gjøres i alle overenskomstenes pensjonsbestemmelse

Det er likelydende pensjonsbestemmelser i HUK-overenskomstene, og de har følgende plassering:

Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester mv.: Kap. 1, § 15

Landsoverenskomst for barnehager: Kap. 2, pkt. 2.1

Landsoverenskomst for utdanning: Kap. 2, pkt. 2.1

Landsoverenskomst for virksomheter: Del II, § 22

Disse endres slik:

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning. Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringselskap. For de virksomheter som i dag er knyttet til en eller flere av disse, kan det i tariffperioden ikke skiftes selskap uten at dette er drøftet på forhånd med de tillitsvalgte. Et slikt skifte kan ikke forringe de ansattes rettigheter.

Dersom det tegnes forsikring i et privat selskap, skal nivået og vilkårene så vidt mulig være tilsvarende som i de øvrige ordningene. Pensjonsordningen skal også omfatte AFP. Tariffplikten er oppfylt dersom kostnadene for den private ordningen er i samsvar med kostnadene for de offentlige ordningene.

På de områdene som er utskilt, videreføres nåværende AFP-ordning.

Pensjonsordningen kan også tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med de vilkår som fremgår av ~~pkt. 4, 5 og 6 i vedlegget til protokoller av 28. august 2014, protokoll av 6. oktober 2015 og protokoll av 6. desember 2016, kalt Forsikret tjenestepensjon Virke. overenskomstens Vedlegg XX Forsikret tjenestepensjon Virke med mindre det fremkommer av bilaget at ordningen ikke vil være aktuell.~~

b) Det etableres et nytt bilag til alle landsoverenskomstene om Forsikret tjenestepensjon Virke

Det materielle innholdet i følgende dokumenter innarbeides i et nytt bilag som tas inn i alle HUK-overenskomstene:

- HUK-protokollen fra 2020-oppgjøret, kap. VIII Til protokollen, pkt. 1 Forsikret tjenestepensjon,
- Vedlegget til protokoller av 28. august 2014, pkt. 4, 5 og 6,
- Protokoll av 6. oktober 2015 (forhøyet gruppeliv) og
- Protokoll av 6. desember 2016 (uføreregler) innarbeides i et nytt vedlegg som tas inn i alle HUK-overenskomstene. Se pkt. II nedenfor.

Det gjøres ingen materielle endringer i forbindelse med innarbeidelsen, kun nødvendige redaksjonelle tilpasninger.

Det nye bilaget til overenskomstene følger i vedlegg 1 til protokollen.

c) Opphør av tidligere inngåtte protokoller

Følgende protokoller opphører fra samme dato som endringen, jf. over, gjennomføres, dvs. 1. mai 2022:

- a) Protokoller av 28. august 2014 med vedlegg.
- b) Protokoll av 6. oktober 2015
- c) Protokoll av 6. desember 2016

d) Følgende tillegg tas inn i vedlegget til Landsoverenskomst for utdanning:

Merknad:

Hovedorganisasjonen Virke har bekreftet overfor arbeidstakerorganisasjonene at Forsikret Tjenestepensjon Virke ikke vil være aktuelt for virksomheter som kvalifiserer til medlemskap i SPK eller virksomheter der personalet kvalifiserer til medlemskap i SPK innenfor Landsoverenskomst for utdanning og Landsoverenskomst for høyskoler.

Det vises til bokstav a) i Riksmeklerens møtebøker i tariffoppgjøret 2016 på HUK-området (sakene 2016-078 til 2016-102, se [link](#)).

2. Utskilling av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes overført til andre selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal virksomheten kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

3. Lokale forhandlinger for arbeidstakere i adopsjons-, foreldre- og andre lønnete permisjoner

Partene er enige om at arbeidstakere i adopsjons-, foreldre- og andre lønnete permisjoner skal omfattes av lokale forhandlinger.

4. Kompetanse

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette kan erverves gjennom formell utdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning og realkompetanse.

Basert på virksomhetens mål og behov for utvikling av tilbud og tjenester har arbeidsgiver et ansvar for å vurdere og kartlegge virksomhetens kompetansebehov og ansattes kompetanse. På bakgrunn av ovennevnte kartlegging skal det etableres en systematisk plan for kompetansehevende tiltak i virksomheten.

Lønnsbestemmelsene i overenskomsten og lokal lønnspolitikk bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom virksomhetens kompetansebehov, den enkelte ansattes kompetanse og lønn.

Kompetanseutvikling

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal hvert år drøfte om det er et kompetansegap i virksomheten. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for kompetanse og den enkelte arbeidstakers ønske om kompetanseutvikling. Det skal herunder drøftes hvordan det kan legges til rette for at ansatte uten formell kompetanse får anledning til å ta fagbrev.

5. Hele stillinger/Heltidskultur

Myndighetene legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling. De sentrale parter er enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten, og anmoder partene lokalt i hver virksomhet om å arbeide for heltidskultur. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten. Lokale retningslinjer kan være et verktøy i dette arbeidet.

6. Rekruttering

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

Merknad:

Gjelder Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester, Landsoverenskomst for barnehager, Landsoverenskomst for utdanning og Landsoverenskomst for virksomheter §27.

7. Utvalg på pensjon

Partene er enige om å videreføre et partssammensatt utvalg som skal følge prosessen rundt implementering av ny offentlig tjenstepensjon m.v. og kartlegge mulige endringsbehov for Forsikret tjenstepensjon.

Utvalget har følgende mandat:

Partene skal orientere hverandre om utviklingen innen områder som: særaldersgrenser, offentlig AFP tilpasninger til privat AFP og øvrige områder som følger av offentlig tjenstepensjon.

Partene skal videre kartlegge, utrede og foreslå eventuelle endringsbehov i Forsikret tjenstepensjon Virke.

Utvalget skal bestå av 4 representanter fra hver av partene (4 + 4).

Arbeidet skal være ferdig senest 31. januar 2024.

Representantene kan la seg bistå av rådgivere. Utvalget kan også opprette underutvalg f.eks. i arbeidet med kartlegging og utredning av konsekvenser. Utvalget kan også bestille utredninger av konsekvenser av eventuelle endringer. Partene dekker egne kostnader til utvalget.

8. Utvalg om OU-ordningen

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å vurdere OU-ordningen på HUK-området (Virke OU-fond Tjenesteytende).

Utvalget skal gjennomgå og vurdere OU-ordningen i sin helhet, og utarbeide forslag til eventuelle endringer. Hensynet til HUK-områdets særegenheter og spesielle utfordringer skal vektlegges.

Utvalget skal bestå av 4 representanter fra hver av partene (4+4).

Utvalget skal levere sin rapport senest innen 31. januar 2024.

9. Utvalg om lokale forhandlingsbestemmelser

Partene er enige om å nedsette et utvalg som skal gjennomgå bestemmelsene om lokale forhandlinger i de ulike overenskomstene og tilhørende vedlegg. Utvalget kan foreslå endringer i dagens bestemmelser, herunder vurdere behovet for et eget vedlegg eller om innholdet kan implementeres i forhandlingsbestemmelsene i de respektive overenskomstene. Forslagene skal forbedre brukervennligheten.

Utvalget skal bestå av 4 representanter fra hver av partene (4 + 4).

Arbeidet skal levere sin rapport innen 31. januar 2024.

Merknad:

Partene er enige om at utvalget skal vurdere drøftings- og informasjonsbestemmelsene som omhandler uorganiserte arbeidstakere. Utvalget kan på bakgrunn av denne vurderingen foreslå eventuelle endringer.

10. Forebygging av vold og trusler på arbeidsplassen

Partene viser til arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 - generelle krav til arbeidsmiljøet.

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i virksomhetene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enige om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

11. Vedrørende utvalgsarbeid i sammenlignbare tariffområder

Partene på HUK-området er kjent med at det er avtalt partssammensatt utvalgsarbeid i KS-området, Spekter/helseforetak-området og i statlig sektor. Partene vil i tariffperioden følge med på disse og holde hverandre fortløpende orientert. Partene vil også ta opp relevante spørsmål og vurdere eventuelle konsekvenser for HUK-området.

12. Reforhandlingsklausul

I KS-området er tariffoppgjøret for Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund, og Norsk lektorlag til avgjørelse i Rikslønnsnemnda. Det foreligger ikke et endelig resultat og nemndas avgjørelse kan få konsekvenser for deler av HUK-området. Det gjelder Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester, Landsoverenskomst for barnehager, Landsoverenskomst for utdanning og Landsoverenskomst for virksomheter § 27.

Når Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, vil Virke ta initiativ til et møte med organisasjonene med partsforhold i ovennevnte overenskomster for å drøfte om det foreligger eventuelle

ulikheter mellom Rikslønnsnemndas kjennelse og forhandlingsresultatet i Virke-/HUK-området. Det er i den sammenheng nødvendig og viktig at disse vurderes selvstendig for Virkes tariffområder, og ses i sammenheng med det allerede foreliggende forhandlingsresultatet der.

Dersom det i Rikslønnsnemndsbehandlingen oppnås et annet resultat enn det som følger av denne protokoll, hva angår tilsvarende forhold, forbeholdes fagforeningene med partsforhold i ovennevnte overenskomster retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

Kommer partene ikke til enighet i forhandlinger, kan forbundene si opp avtalene med 14 dagers varsel.

13. Varighet og regulering 2. avtaleår

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai-2022 til 30 april 2024 og videre for 1 -ett- år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp med 3 -tre- måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutvikling 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten med 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2023.

Partene avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

VII. GJENNOMFØRING

Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som er fratrudd før vedtakelsesdagen med mindre fratreden skyldes pensjonering

Det foretas ikke omregning av tillegg/overtidstillegg for tiden før vedtakelsesdato.

VIII. SVARFRIST

Partene er enige om at svarfrist settes til fredag 2. desember kl. 12:00.

Hovedorganisasjonen Virke

Akademikerforbundet

Bibliotekarforbundet

Creo

Delta

Den norske jordmorforening

Den norske kirkes presteforening

Den norske legeforening

Det Norske Diakonforbund

Det norske maskinistforbund

Econa

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Folkehøgskoleforbundet

Forskerforbundet

Lederne

Negotia

NITO

Noregs Kristelige Folkehøgskolelag

Norges Juristforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Lektorlag

Norsk psykologforening

Norsk Radiografforbund

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Tjenestemannslag (NTL)

Parat

Samfunnsviterne

Skolelederforbundet

Skolenes landsforbund

STAFO

Tekna

Utdanningsforbundet

VEDLEGG 1: SENTRALE TILLEGG 1

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning
- Landsoverenskomst for virksomheter (§ 27)

SENTRALE TILLEGG 1 PR. 1. MAI 2022

Stillingsgrupper	Sentrale lønnstillegg – pr. 1. mai 2022						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	14 700	14 700	14 700	14 700	14 700	14 700	14 800
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	14 800	14 800	14 800	14 800	14 800	15 800	16 800
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500
Lektor med tilleggsutdanning	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100

VEDLEGG 2: SENTRALE TILLEGG 2

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning
- Landsoverenskomst for virksomheter (§ 27)

SENTRALE TILLEGG 2 PR. 1. MAI 2022

Stillingsgrupper	Ytterligere sentrale lønnstillegg – pr. 1. mai 2022						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning							
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	11 000	3 500					
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	10 700	3 500					
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	20 900	10 200					
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	21 200	10 400					
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	15 000	5 000					
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	15 500	5 700					
Lektor med tilleggsutdanning	16 100	5 700					

VEDLEGG 3: GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET 1

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning
- Landsoverenskomst for virksomheter (§ 27)

GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET – TABELL PR. 1. MAI 2022

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2022						
		Garanti-lønn	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans-tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn		331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet	389 000			4 200	11 400	43 800	11 900
	Laveste årslønn				393 200	404 600	448 400	460 300
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet	411 000			4 200	11 400	41 800	13 000
	Laveste årslønn				415 200	426 600	468 400	481 400
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	459 100			10 200	10 200	50 400	8 000
	Laveste årslønn				469 300	479 500	529 900	537 900
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	500 100			10 300	20 200	22 300	13 000
	Laveste årslønn				510 400	530 600	552 900	565 900
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	535 000			5 100	12 400	19 700	40 500
	Laveste årslønn				540 100	552 500	572 200	612 700
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet	563 800			5 500	5 200	31 200	55 900
	Laveste årslønn				569 300	574 500	605 700	661 600
Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ansiennitet	582 300			5 500	8 000	29 200	66 000
	Laveste årslønn				587 800	595 800	625 000	691 000

Med virkning fra 1. mai 2022 erstattes de laveste ansiennitetstrinnene med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års ansiennitet. Dette gjelder for alle stillingsgrupper, unntatt stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav til utdanning».

Merknad: Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

VEDLEGG 4: GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET 2

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning
- Landsoverenskomst for virksomheter (§ 27)

GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET – TABELL PR. 1. JANUAR 2023

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. januar 2023						
		Garanti-lønn	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans-tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn		331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet	389 000			4 200	11 400	43 800	11 900
	Laveste årslønn				393 200	404 600	448 400	460 300
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet	411 000			4 200	11 400	41 800	13 000
	Laveste årslønn				415 200	426 600	468 400	481 400
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	459 100			10 200	10 200	50 400	8 000
	Laveste årslønn				469 300	479 500	529 900	537 900
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	500 100			10 300	20 200	22 300	13 000
	Laveste årslønn				510 400	530 600	552 900	565 900
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	535 000			5 100	12 400	19 700	45 000
	Laveste årslønn				540 100	552 500	572 200	617 200
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet	563 800			5 500	5 200	31 200	61 900
	Laveste årslønn				569 300	574 500	605 700	667 600
Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ansiennitet	582 300			5 500	8 000	29 200	73 000
	Laveste årslønn				587 800	595 800	625 000	698 000

Merknad: Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes årslønn.

Følgende bilag tas inn i alle HUK-overenskomstene:

Bilag XX: Forsikret Tjenestepensjon Virke

Merknaden i bilaget til Landsoverenskomst for utdanning tas inn her, jf. Til protokollen, pkt. 1 d).

1. Bakgrunn og formål

I en del virksomheter, både medlemmer av Virke og potensielle medlemmer, er det krevende å sikre fortsatt drift med offentlig lik tjenestepensjonsordning. Dette begrunnet i konkurransemessige og økonomiske forhold.

For virksomheter som leverer tjenester til det offentlige via anbud eller liknende, fører offentlig lik tjenestepensjon til særlig store utfordringer knyttet til balanseføring av fremtidige forpliktelser, forutsigbarhet og finansiering av drift.

Nye virksomheter som ønsker medlemskap i Virke og som omfattes av en eller flere av nedenfor nevnte overenskomster, vil i mange tilfeller ikke kvalifisere til opptak i pensjonskasser som gir offentlig lik tjenestepensjonsordning.

På denne bakgrunn har derfor partene avtalefestet Forsikret Tjenestepensjon Virke for å øke forutsigbarheten og derigjennom bedre konkurransesituasjonen for blant andre konkurranseutsatte virksomheter. Et slikt alternativ i tariffavtalene vil også forsterke Virkes mulighet til å være en attraktiv arbeidsgiverorganisasjon for ideell sektor.

2. Retningslinjer ved overgang til Forsikret tjenestepensjon Virke

Når en virksomhet vurderer overgang til Forsikret Tjenestepensjon Virke, skal følgende prosedyre følges:

Lokal arbeidsgiver varsler Virke om at det er behov for å vurdere endring av virksomhetens pensjonsordning. Virke informerer deretter berørte arbeidstakerorganisasjoner.

- 1) Lokal arbeidsgiver har ansvar for at det gjennomføres grundige lokale prosesser med virksomhetens tillitsvalgte og slik at ansatte sikres medbestemmelse.
- 2) Den lokale prosessen skal starte med:
 - a) gjennomgang av virksomhetens økonomiske situasjon og de forhold som ligger til grunn for vurdering av endring
 - b) gjennomgang av egenskapene ved de to tjenestepensjonsordningene
 - c) kartlegging av konsekvenser for de ansatte og virksomheten ved en endring, både nåtidig og framtidig.
- 3) De ansatte skal sikres god informasjon og innflytelse i de lokale prosessene: Det legges til grunn at hovedavtalens regler om informasjon og drøfting følges, herunder tidlig og løpende involvering av de tillitsvalgte. I tilfeller der organiserte ansatte, eller grupper av organiserte ansatte, i utgangspunktet ikke er representert ved egen tillitsvalgt i virksomheten, kan de likevel stille med representant. Det skal settes av nødvendig tid til prosessen lokalt.

- 4) De sentrale partene skal bidra til gode lokale prosesser gjennom blant annet å tilby rådgivning, veiledning og fellesopplæring. Dette skjer etter initiativ fra de lokale parter.
- 5) Prosessen lokalt munner ut i en drøftingsprotokoll som danner grunnlaget for virksomhetens valg om overgang til Forsikret tjenestepensjon Virke. Der det konstateres vesentlige enkeltstående og individuelle tap, bør kompensasjon vurderes.
- 6) Dersom det oppstår uenighet om ovenstående prosedyre er fulgt, må dette protokolleres og saken bringes inn for de sentrale parter for behandling. Siktemålet med en slik behandling er å få ryddet opp i uenigheter og sikre en fortsatt god prosess lokalt.

Merknad:

Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å følge opp ansatte som er omfattet av eller er/vil bli berettiget til en uføreytelse ved overgang til Forsikret Tjenestepensjon Virke.

3. Vilkår ved etablering og overgang til pensjonsordningen

Ved etablering og overgang til Forsikret tjenestepensjon Virke gjelder følgende:

- 1) For virksomheter som er tariffbundet på overenskomsten og har offentlig lik pensjonsordning i henhold til overenskomstens pensjonsbestemmelses første eller andre ledd, jfr. overenskomstens xxxx:
 - a) Lukking av eksisterende pensjonsordning for ansatte med mindre enn 15 år igjen til fylte 67 år. Offentlig AFP og særaldergrenser videreføres i den lukkede ordningen.
 - b) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for ansatte som har mer enn 15 år igjen til pensjonsalder.
 - c) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle som ansettes etter overgangstidspunktet.
- 2) For virksomheter som blir tariffbundet på overenskomsten:
 - a) Forsikret tjenestepensjon Virke gjøres gjeldende for alle ansatte.

4. Pensjonsordningens innhold

Forsikret tjenestepensjon Virke tegnes etter lov om tjenestepensjon og i tråd med følgende vilkår:

- 1) Livsvarig utbetaling
- 2) Kjønnsnøytralitet
- 3) Innskuddsnivå:
 - a) 7 % for lønn opp til 12 G (5 % fra arbeidsgiver og 2 % fra arbeidstaker).
 - b) Tilleggssats på 18,1 % for lønn mellom 7,1 G og 12 G.
- 4) Beholdningen gis økning i takt med lønnsvekst. Avkastning utover dette tilfaller reguleringsfondet, jfr. Lov om tjenestepensjon § 4-6 (3). Dette gjelder kun de som til enhver tid er ansatt i foretaket, jfr. Tjenestepensjonslovens § 4-6 (2).
- 5) Pensjonsgrunnlaget skal inneholde all utbetalt lønn, jfr. Lov om tjenestepensjon § 4,3, dog med unntak av lønnsmidler som fremgår av 3. ledd.

- 6) Privat AFP med tilslutning til Fellesordningen for avtalefestet pensjon, jfr. overenskomstens Vedlegg XX.
- 7) Uførepensjon
 Uføredekning på samme nivå som i offentlig tjenstepensjon.
 Fra 1.1.2017 innebærer dette uførepensjon med følgende dekningsnivå:
- 3 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 12 G
 - Tillegg på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G
 - Tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget
 - Barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 6 G pr barn, maksimalt 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 G
- Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent.
- 8) Forhøyet gruppelivsforsikring
 Forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G for ansatte frem til fylte 47 år og deretter nedtrapping til fylte 67 år etter følgende tabell:

Alder	Erstatning i % av forsikringssum
18 – 46	100 %
47	95 %
48	90 %
49	85 %
50	80 %
51	75 %
52	70 %
53	65 %
54	60 %
55	55 %
56	50 %
57	45 %
58	40 %
59	35 %
60	30 %
61 – 67	25 %

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).
 Likt med ekteskap etter denne bestemmelsen regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.
- Samboer (se dog bokstav c).
 Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunkt, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de to siste år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
 Begravelsesbidrag:
 Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G til dødsboet.

Forhøyet gruppelivsforsikring legges til grunn som erstatning for etterlatte-/barnepensjon og kommer i tillegg til den ordinære gruppelivsforsikringen, jfr. Overenskomstens XX.

Ytelsen utbetales uavhengig av ytelser etter den ordinære gruppelivsforsikringen, og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.