

PROTOKOLL

År 2020, den 30. november og 1. desember,
ble det gjennomført forhandlinger mellom
Hovedorganisasjonen Virke og
arbeidstakerorganisasjonene på HUK-
området vedrørende hovedtariffoppgjøret
2020

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Ann Torunn Tallaksen
Stine Kvalen Andersen (digitalt)
Magnus Lind (digitalt)
Hege Bergersen (digitalt)
Jon Krognæs (digitalt)
Eivor Winther Sunesen (digitalt)
Ken Asbjørn Davidsen (digitalt)
Trude Kjeldstad (digitalt)
Daniel Fundingsrud
Torgeir Kroken
Trond Teisberg
Stian Sigurdsen
Marianne Pedersen
Marte Solberg
Camilla Forgaard Rukin (digitalt)
Stine Karlsen (digitalt)
Kirsten Haug (digitalt)
Heidi Jensen (digitalt)
Christopher Tønnessen (digitalt)

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

AFAG

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Akademikerforbundet

Martin Ølander (digitalt)
Kari Tangen (e.f.)

Bibliotekarforbundet

Andreas Christensen (e.f.)

Creo

Janne Hegna
Tove Helvik (e.f.)

Delta

Christine Ugelstad Svendsen
Sveinung Berger

Den norske kirkes presteforening

Per Hostad (digitalt)
Andreas Christensen (e.f.)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AT", "H", "JW", "AT", and "aus".

Den norske legeforening	Frode Solberg Karoline Ramdal
Den norske tannlegeforening	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Det Norske Diakonforbund	Kari Tangen (e.f.)
Det norske maskinistforbund	Kari Tangen (e.f.)
Econa	Cecilie Wille Søvik (digitalt, delvis til stede) Wencke Sartori Eide (e.f.)
Fagforbundet	Anne Green Nilsen Hilde Løkholm Inger Holøs (digitalt) Karianne Hansen Heien (digitalt) Åse Helene Tvedt (digitalt) Trine Schønberg (digitalt)
Fellesorganisasjonen (FO)	Camilla Fosse Mimmi Kvisvik (digitalt)
Forskerforbundet	Andreas Christensen
Lederne	Lars Wiggen
Negotia	Mona Hermansen
NITO	Ole Jacob Støle (digitalt) Brynhild Asperud (digitalt) Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norges Farmaceutiske forening	Lilly Elvekrok Agerup (digitalt, delvis til stede) Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norges Juristforbund	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norsk Ergoterapeutforbund	Berit Førli (digitalt) Kari Tangen (e.f.)
Norsk Fysioterapeutforbund	Stine Malerød (digitalt) Kari Tangen (e.f.)
Norsk Lektorlag	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norsk psykologforening	Wencke Sartori Eide
Norsk Radiografforbund	Kari Tangen (e.f.)
Norsk Sykepleierforbund	Kari Tangen Magnus Buflod Eirik Rikardsen Kjell Magne Mørk (digitalt)

AT
20
clis
Hh

Norsk Tjenestemannslag (NTL)	Tove Helvik Morten Uglemsmo (digitalt) Relsen Larsen (digitalt) Nina Herland (digitalt) Sara-Eline W. Strokkenes (digitalt)
Parat	Anette Storhaug Sørensen
Samfunnsviterne	Jan Olav Birkenhagen (digitalt, delvis til stede) Wencke Sartori Eide (e.f)
Samfunnsøkonomene	Wencke Sartori Eide (e.f)
Skolenes Landsforbund	Bodil Gullseth
Skolelederforbundet	Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
STAFO	Are Sand (digitalt) Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
Tekna	Wencke Sartori Eide (e.f)
Unio	Atle Gullestad Klemet Rønning-Aaby (digitalt)
Utdanningsforbundet	Bjørn Sævareid Angelina Christiansen (digitalt)

Handwritten notes in blue ink:

dw
KT
Hans

Det er ført forhandlinger for følgende avtaler:

Landsoverenskomst for helse- og sosiale tjenester med parter:

Akademikerforbundet, Creo – forbundet for kunst og kultur, Delta, 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, Negotia, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for barnehager med parter:

Akademikerforbundet, Creo – forbundet for kunst og kultur, Delta, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Skolelederforbundet, Skolenes Landsforbund og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for utdanning med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo – forbundet for kunst og kultur, 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, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten med parter:

Akademikerforbundet, Creo – forbundet for kunst og kultur, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske Legeforening, Den norske tannlegeforening, Det Norske Diakonforbund, Det Norske Maskinistforbund, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, NITO, Norges Farmaceutiske Forening, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Parat, Samfunnsviterne, Tekna, Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for høyskoler med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo – forbundet for kunst og kultur, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeforening, Det Norske Diakonforbund, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Folkehøgskoleforbundet, Forskerforbundet, NITO, Noregs Kristelige Folkehøgskolelag, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk psykologforening, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner med parter:

Akademikerforbundet, Arkitektenes Fagforbund, Bibliotekarforbundet, Creo – forbundet for kunst og kultur, Delta, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, Negotia,

ATT
BE
all
HKT

NITO, Norges Juristforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, STAFO, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for virksomheter med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo – forbundet for kunst og kultur, 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, Skolelederforbundet, Skolenes Landsforbund, STAFO, Tekna og Utdanningsforbundet

AT
dw
B. H. A. S.
KT

I. LANDSOVERENSKOMST FOR HELSE OG SOSIALE TJENESTER M.V.

1. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.3 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. september 2020 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Generelt tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et generelt lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31. august 2020. Virkningsdato er 1. september 2020. Gjelder ledere med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.4.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 2 gjøres gjeldende fra 1. september 2020. Gjelder kap. 2, pkt. 2.1.2.

d) Lokale forhandlinger

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

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

Det vises til protokoll av 4. november 2020. Denne følger i Vedlegg 4.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2.2 Kvalifikasjoner

Andre ledd endres til:

*Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller **tilnærmet likt**, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes **når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven**. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.*

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2.3.1 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Første ledd endres til:

*Det skal som hovedregel tilsettes i **heltidsstilling**, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.*

c) **Kap.1 Fellesbestemmelser, § 6.8.2, forskjøvet arbeidstid**

Bestemmelsen endres slik:

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-3.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelse hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom.

Det utbetales heller ikke tillegg etter denne bestemmelsen når varselet skjer mer enn 2 uker før forskyvningen.

d) **Kap.3 Forhandlingsbestemmelser, pkt. 3.1 Lønnspolitikk**

Tredje ledd endres til:

*Lokal lønnspolitikk endres slik at kvinner og menn likebehandles i vurderingen av lønn og avansement **for arbeid av lik verdi.***

e) **Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.2.14 Bruttolønn**

endres slik med virkning fra 1. januar 2021:

*Lærlingen og lærekandidaten omfattes **ikke** av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning **for verdiskapningstiden. og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.***

3. REDAKSJONELLE ENDRINGER

a) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 6.3 Overtid – Forskjøvet arbeidstid, pkt. 6.3.1 Unntak**

henvisningen i første ledd korrigeres slik:

***§-Paragraf 6** gjelder ikke for arbeidstakere omfattet av kap. 3, pkt. ~~3.3~~ 3.4.*

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "HGW", "AT", "ET", and "aus".

II. LANDSOVERENSKOMST FOR BARNEHAGER

1. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i kap. 3, pkt. 3.5.2 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. september 2020 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Generelt tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et generelt lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31. august 2020. Virkningsdato er 1. september 2020. Gjelder ledere med stilling i kap. 3, pkt. 3.2.1.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 2 gjøres gjeldende fra 1. september 2020. Gjelder kap. 3, pkt. 3.2.1.

d) Lokale forhandlinger

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

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

Det vises til protokoll av 4. november 2020. Denne følger i Vedlegg 4.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2.2 Kvalifikasjoner

Andre ledd endres til:

*Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller **tilnærmet likt**, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes **når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven**. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.*

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Første ledd endres til:

*Det skal som hovedregel tilsettes i **heltidsstilling**, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.*

- c) Kap.4 Forhandlingsbestemmelser og alminnelige bestemmelser, pkt. 4.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte i perioden

Fjerde ledd endres til:

Lokal lønnspolitikk endres slik at kvinner og menn likebehandles i vurderingen av lønn og avansement *for arbeid av lik verdi.*

- d) Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.2.14 Bruttolønn

endres slik med virkning fra 1. januar 2021:

Lærlingen og lærekandidaten omfattes *ikke* av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning for verdiskapningstiden. ~~og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.~~

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AK", "SW", "NB", "LST", and "CHS".

III. LANDSOVERENSKOMST FOR UTDANNING

1. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i kap. 4, pkt. 4.2.2 og 4.3 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. september 2020, slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Generelt tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et generelt lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31. august 2020. Virkningsdato er 1. september 2020. Gjelder ledere med stilling i kap. 4, pkt. 4.2.3.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 2 gjøres gjeldende fra 1. september 2020. Gjelder kap. 2, pkt. 2.1.2.

d) Lokale forhandlinger

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

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

Det vises til protokoll av 4. november 2020. Denne følger i Vedlegg 4.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2.2 Kvalifikasjoner

Andre ledd endres til:

~~Ved ansettelser kan arbeidsgiver legge vekt på virksomhetens behov for et balansert forhold mellom kvinner og menn, forutsatt at begge kjønn har like kvalifikasjoner for stillingen.~~

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller **tilnærmet likt**, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes **når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven**. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2.3.1 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatt

Første ledd endres til:

Det skal som hovedregel tilsettes i **heltidsstilling**, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

c) **Kap. 5 Læringer, pkt. 5.12 Bruttolønn**

endres slik med virkning fra 1. januar 2021:

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ~~ikke~~ av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning for verdiskapningstiden. ~~og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.~~

3. **REDAKSJONELLE ENDRINGER**

a) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 6.3 Overtid – Forskjøvet arbeidstid, pkt. 6.3 Unntak**

henvisningen i første ledd korrigeres slik:

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller denne avtales ~~kap. 3~~, pkt. ~~3.4~~ 3.2.6.

b) **Kap. 1, § 12.2, siste ledd**

siste ledd korrigeres slik:

For undervisningspersonale godskrives **i tillegg** lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Hh", "AT", "BT", "NB", "dw", and "Ces".

1. ØKONOMI

1.1 For medlemmer i LO- og YS-forbund gjelder følgende:

a) Generelle tillegg

Arbeidstakere i stillingsgruppe A gis et generelt tillegg på kr. 6 000.

Arbeidstakere i stillingsgruppe B1 og B2 med ansiennitet lavere enn 16 år gis et generelt tillegg på kr. 8 000.

Arbeidstakere i stillingsgruppe B1 og B2 med ansiennitet på 16 år eller mer gis et generelt tillegg på 1,9 %.

Arbeidstakere i stillingsgruppe C og D gis et generelt tillegg på 0,8 %.

Arbeidstakere i stillingsgruppe D med 16 års ansiennitet eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 % (samlet 1,6 %).

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppene A – D gis et generelt tillegg på 1,4 %.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Virkningsdato for de generelle tilleggene er 1. oktober 2020.

b) Lønn til ledere

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået for dem de er satt til å lede.

c) Fagarbeidere med tilleggsutdanning

Med virkning fra 1. mai 2021 skal det fastsettes tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Utdanningen skal være av relevans for stillingen.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn, og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tillegget skal minimum utgjøre kr. 20 000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum kr. 10 000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.

Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i forhandlingene i 2021.

1.2 For medlemmer i UNIO-forbund gjelder følgende:

a) Til medlemmer i Norsk Sykepleierforbund

Det gis et generelt tillegg på 0,8 % med virkning fra 1. oktober 2020.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ANT", "20", "KT", "aus", and "175".

Arbeidstakere i stilling som spesialsykepleier/jordmor med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 % (samlet 1,6 %) med virkning fra 1. oktober 2020.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

b) Til medlemmer i Norsk Ergoterapeutforbund

Det gis et generelt tillegg på 0,8 % med virkning fra 1. oktober 2020.

Arbeidstakere i stilling som spesialergoterapeut med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 % (samlet 1,6 %) med virkning fra 1. oktober 2020.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

c) Til medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund:

Det gis et generelt tillegg på 0,8 % med virkning fra 1. oktober 2020.

Arbeidstakere i stilling som spesialfysioterapeut med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 % (samlet 1,6 %) med virkning fra 1. oktober 2020.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

d) Til medlemmer av Utdanningsforbundet:

Det gis et generelt tillegg på 1,4 % med virkning fra 1. juni 2020.

Styrer i barnehage gis ytterligere et generelt tillegg på 0,9 % (samlet 2,3 %) med virkning fra 1. juni 2020.

Faggruppene spesialpedagog, klinisk pedagog og logoped med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,6 % (samlet 2,0 %) med virkning fra 1. juni 2020.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn, jf. pkt. 1.3 under.

De generelle tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

1.3 Ny minstelønnstabell

Overenskomstens Kap. 2.1.2 Minstelønnsatser endres til:

Lønns kategori	Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
A	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	328 000	333 000	344 000	389 000	416 000
B1	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	366 000	371 000	384 000	438 000	

APT
H. K. W.
B. S. A. S.

B2	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	366 000	371 000	384 000	438 000	
C	Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	414 000	429 000	454 000	505 000	
D	Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	460 000	485 000	520 000	548 000	

Virkningsdato for de nye minstelønnssetene er 1. oktober 2020.

De generelle tilleggene, jf. pkt. 1.1 a) og 1.2 a) – d), er inkludert i nye minstelønnsseter.

Nye minstelønnsseter gjelder for alle arbeidstakere med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.3.

1.4 Lokale forhandlinger

Det er ikke avsatt midler til lokale forhandlinger for stillinger som er omfattet av sentralt stillingssystem, jf. overenskomstens kap. 3, pkt. 3.2.

Medlemmer i øvrige forbund i UNIO som er omfattet av sentralt stillingssystem (kap. 2.1.3 og 2.1.4) skal sikres tillegg gjennom lokale forhandlinger. En heving i minstelønn er inkludert i tillegget. Virkningstidspunktet avklares mellom de lokale parter.

1.5 Årlig lønnsregulering for stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Det vises til protokoll av 4. november 2020. Denne følger i Vedlegg 4.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2.2 Kvalifikasjoner

Bestemmelsen endres slik:

Ved ansettelser og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning for stillingen).

*Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller **tilnærmet likt**, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes **når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven**. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.*

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2.3.1 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Første ledd endres til:

Det skal som hovedregel tilsettes i *heltidsstilling* med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

c) **Kap.3 Forhandlingsbestemmelser pkt. 3.1 Lønnspolitikk**

Fjerde ledd endres til:

Lokal lønnspolitikk endres slik at kvinner og menn likebehandles i vurderingen av lønn og avansement *for arbeid av lik verdi.*

d) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid, pkt. 5.2 Lørdags- og søndagstillegg**

Nytt siste avsnitt:

Med virkning fra 1. mai 2021 gjelder følgende for medlemmer i Norsk Sykepleierforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund og Utdanningsforbundet:
For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et ~~tillegg på minst kr. 50,- per arbeidstime~~ prosentvist tillegg med 20 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 50,- per time.

Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i forhandlingene i 2021.

e) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg, 5.4.1 Turnusarbeidere**

Nytt siste avsnitt:

Med virkning fra 1. mai 2021 gjelder følgende for medlemmer i Norsk Sykepleierforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund og Utdanningsforbundet:
Det utbetales et *prosentvist tillegg med 28 % av timelønn for ordinært arbeid* til arbeidstakere som arbeider mellom kl. 17.00 og kl. 07.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller natttjeneste. *Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70,- per time.*

Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i forhandlingene i 2021.

f) **Kap.1 Fellesbestemmelser, § 6.8.2, forskjøvet arbeidstid**

Bestemmelsen endres slik:

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-3.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelse hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom.

~~Det utbetales heller ikke tillegg etter denne bestemmelsen når varselet skjer mer enn 2 uker før forskyvningen.~~

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "2W", "AT", "AKS", and "2H".

g) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser**

Bestemmelsen endres slik:

~~Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved militær førstegangstjeneste, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.~~

Ansatte arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

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

endres slik med virkning fra 1. januar 2021:

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning for verdiskapningstiden. og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

i) **Kap. 2 Lønnsbestemmelser, nytt pkt. 2.9 Videreutdanning av sykepleiere**

Nytt pkt. 2.9 skal lyde:

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (Hovedavtalen Del B pkt. 1) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 90 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (Landsoverenskomsten for spesialisthelsetjenesten, kap. 1, § 12).

Det skal inngås avtale med arbeidsgiver og arbeidstaker hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid i virksomheten under utdanning, konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling i virksomheten.

Merknad: Endret sats gjøres første gang gjeldende for de sykepleiere som påbegynner videreutdanning høsten 2021.

3. REDAKSJONELLE ENDRINGER

a) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 6.3 Overtid – Forskjøvet arbeidstid, pkt. 6.3.1 Unntak**

henvisningen i første ledd korrigeres slik:

§-Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere omfattet av kap. 3, pkt. 3.3 3.4.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "du", "du", "BT", "CLS", and "AB".

1. ØKONOMI

a) Generelle tillegg

Med virkning fra 1. oktober 2020 gis følgende generelle tillegg:

0,44 % på lønnstrinn 19 – 46

0,54 % på lønnstrinn 47 – 63

0,44 % på lønnstrinn 64 – 101

Ny hovedlønnstabell følger i Vedlegg 3.

b) Lokale forhandlinger

Det er ikke avtalt avsetning til lokale forhandlinger iht. Kap. 2, pkt. 2.5.2 årlige forhandlinger, bokstav a).

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Kap.2, Lokale bestemmelser, § 2.5.2 Årlige forhandlinger

Bestemmelsen endres slik:

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger

b) arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten

c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd

Forhandlinger føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

~~*Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig.*~~

~~*Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninnttrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 6 skal også vurderes lønnsmessig.*~~

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn

b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5

c) Arbeidstakere som er i omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 7

d) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

Evaluerings

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AR", "LW", "K", and "aus".

1. ØKONOMI

a) Generelle tillegg

Med virkning fra 1. oktober 2020 gis følgende generelle tillegg:

0,44 % på lønnstrinn 19 – 46

0,54 % på lønnstrinn 47 – 63

0,44 % på lønnstrinn 64 – 101

Ny hovedlønnstabell følger i Vedlegg 3.

b) Lokale forhandlinger

Det er ikke avtalt avsetning til lokale forhandlinger iht. overenskomstens kap. 10, pkt. 10.4, bokstav a) og kap. 12, pkt. 12.5.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Kap. 10, Lokale bestemmelser, § 10.4 Årlige forhandlinger

Bestemmelsen endres slik:

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger

b) arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten

c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd

Forhandlinger føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

~~*Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig.*~~

~~*Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. kap. 3 pkt. 3.17 nr. 7 kal også vurderes lønnsmessig.*~~

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn

b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5

c) Arbeidstakere som er i omsorgspermisjon uten lønn, jf. kap. 3 pkt. 3.17 nr. 7

d) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

Evaluerings

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

3. REDAKSJONELLE ENDRINGER

a) Kap. 3 Fellesbestemmelser, pkt. 3.5 Kompensasjon for reiser innenlands

nr. 2 endres slik:

c) Tilleggene etter ~~§ 15~~ pkt. 3.12 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.

dw AM
BT KT
cus
th

1. ØKONOMI – Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv.

a) Generelle tillegg

Med virkning fra 1. oktober 2020 gis følgende generelle tillegg:

0,44 % på lønnstrinn 19 – 46

0,54 % på lønnstrinn 47 – 63

0,44 % på lønnstrinn 64 – 101

Ny hovedlønnstabell følger i Vedlegg 3.

b) Lokale forhandlinger

Det er ikke avtalt avsetning til lokale forhandlinger iht. overenskomstens Vedlegg 3, kap. 2, pkt. 2.5.2, bokstav a).

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

a) Kap.2, Lokale bestemmelser, § 2.5.2 Årlige forhandlinger

Bestemmelsen endres slik:

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger

b) arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten

c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd

Forhandlinger føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

~~*Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig.*~~

~~*Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntreadd etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. Landsoverenskomsten § 16 skal også vurderes lønnsmessig.*~~

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn

b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn. jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5

c) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

Evaluerings

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene lokalt utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

3. ØKONOMI – Vedlegg 4 ad § 27 Lønnsbestemmelser mv.

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i Vedlegg 4, pkt. 1.1.3 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. september 2020 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Generelt tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et generelt lønnstillegg på 0,3 % av den enkeltes grunnlønn pr. 31. august 2020. Virkningsdato er 1. september 2020. Gjelder ledere med stilling i Vedlegg 4, pkt. 1.1.4.

c) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell slik den foreligger i Vedlegg 2 gjøres gjeldende fra 1. september 2020. Gjelder Vedlegg 4, pkt. 1.1.2.

d) Lokale forhandlinger

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

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

Det vises til protokoll av 4. november 2020. Denne følger i Vedlegg 4.

AN
20
KT
dth
cus

1. Forsikret tjenstepensjon

Partene er enige om at det i en del virksomheter, både medlemmer av Virke og potensielle medlemmer, er krevende å sikre fortsatt drift med offentlig lik tjenstepensjonsordning. Dette begrunnet i konkurransemessige og økonomiske forhold.

For virksomheter som leverer tjenester til det offentlige via anbud eller liknende, fører offentlig lik tjenstepensjon 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 tjenstepensjonsordning.

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

Forsikret tjenstepensjon Virke gjøres gjeldende for følgende overenskomster:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning
- Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten
- Landsoverenskomst for høyskoler
- Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner
- Landsoverenskomst for virksomheter

Når en virksomhet vurderer overgang til Forsikret tjenstepensjon 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 tjenstepensjonsordningene
 - 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 tjenstepensjon 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.

Hovedorganisasjonen Virke har bekreftet overfor arbeidstakerorganisasjonene at Forsikret Tjenstepensjon Virke ikke vil være aktuelt for:

- A) følgende virksomheter på langsiktige avtaler innenfor spesialisthelsetjenesten:
Diakonhjemmet Sykehus AS,
Haraldsplass Diakonale Sykehus AS,
Stiftelsen Betanien Hospital – Skien,
Revmatismesykehuset AS – Lillehammer,
Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus AS,
Betanien Sykehus AS – Bergen,
NKS. Jæren distriktskykiatriske senter AS,
Solli sykehus AS,
NKS. Olaviken alderspsykiatriske sykehus AS,
Voss DPS NKS Bjørkeli AS
- B) virksomheter som kvalifiserer til medlemskap i SPK eller virksomheter der personalet kvalifiserer til medlemskap i SPK innenfor Landsoverenskomst for utdanning og Landsoverenskomst for høyskoler.

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 tjenstepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

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

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

AM
CLUS
HH RT

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 kompetansehevede 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**

Overenskomstene legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. 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.

6. **Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten: Pasientrettede tiltak**

Partene ser viktigheten av at partene fokuserer på hva virksomhetenes fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de ulike ansattegrupper. I denne forbindelse er partene enige om å sette fokus på hvordan hjelpepleiers/helsefagarbeiders kvalifikasjoner kan videreutvikles og styrkes for å sikre kvalitet og god pleie av pasienter. Dette sees i forhold til endringer og videreutvikling mht. pasientbehandling, helsepolitiske mål, teknologiutvikling og samarbeid mellom profesjonsgrupper i oppgaveløsningen.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Hh CUS" and other illegible marks.

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

Arbeidet skal være ferdig senest 1. april 2022. Utvalget skal bestå av 4 + 4 representanter. 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 Landsoverenskomst for virksomheter

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå grunnlaget for at frivillige organisasjoner er tilknyttet Landsoverenskomst for Virksomheter. På bakgrunn av gjennomgangen skal utvalget vurdere behovet for en tariffavtale tilpasset frivillige organisasjoners egenart og behov.

Utvalget skal bestå av inntil 4 representanter fra hver av partene (4+4), og det skal ha oppnevnt og ha påbegynt sitt arbeid innen 10. januar 2021. Utvalget skal levere sine forslag før mellomoppgjøret og senest innen 1. mai 2021.

9. Utvalg om utvikling av Landsoverenskomst for museer og kulturinstitusjoner

Partene har i hovedtariffoppgjøret 2020 diskutert lønnsalternativene i Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner, og er enige om at det er behov for å se på hvordan disse praktiseres.

Det nedsettes derfor et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå overenskomstens lønnsalternativer:

1. Målet for arbeidet er å sikre at lønnsalternativene fungerer på en hensiktsmessig måte med tanke på virksomhetenes egenart, konkurranseforhold og skiftende rammevilkår. Utvalget skal ved enighet foreslå nødvendige endringer av bestemmelsene for lønnsalternativ A og/eller B.
2. Utvalget skal vurdere hvordan reglene for å skifte lønnsalternativ fungerer i dag. Utvalget kan innhente opplysninger og eventuelt gjennomgå på nytt tidligere prosesser vedrørende overgang mellom alternativene. Dersom arbeidet viser at måten reglene praktiseres på fungerer mot sin hensikt skal utvalget foreslå endringer.
3. Utvalget skal vurdere redaksjonelle endringer i overenskomstens bestemmelser om lønnsalternativene.
4. Som grunnlag for forslagene kan utvalget foreta kartlegging av relevante faktorer for lønssystemene, herunder bl.a lønsdata/lønnsutvikling, og omfang av og innhold i de ulike lokale lønssystemene innenfor lønnsalternativ B. Arbeidet bør baseres på kvalitativt og kvantitativt datagrunnlag både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.
5. Utvalget kan søke OU-midler for å dekke kostnader for kartleggingsarbeidet.
6. Utvalget skal levere sine forslag før mellomoppgjøret 2021, og senest innen 1. juni. Utvalget skal bestå av inntil 4 representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden henholdsvis. Utvalget skal være oppnevnt og ha påbegynt sitt arbeid innen 10. januar

2021.

7. Hvis partene er enige kan utvalgets forslag til endringer tas opp til forhandling ved mellomoppgjøret 2021.

10. 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 1. februar 2022.

11. 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+4 og avslutte sitt arbeid før mellomoppgjøret 2021, slik at eventuelle forslag kan bringes inn i forhandlingene.

14. Utvalg om lønnsdannelse for medlemmer av Akademiker-foreningene

Utvalg – lønnsdannelse i landsoverenskomster for

- virksomheter § 26
- høyskoler
- museer og andre kulturinstitusjoner

Det nedsettes et utvalg bestående av representanter for Virke og Akademiker-foreningene.

Utvalget skal, i så stor utstrekning som anses nødvendig, tilegne seg et felles, objektivt faktagrunnlag hva angår individuell og lokal lønnsdannelse for medlemmer av ovennevnte organisasjoner i andre tariffområder, herunder det statlige tariffområdet.

Utvalget skal videre tilegne seg et felles faktagrunnlag hva angår de berørte virksomheters egenart, konkurranseforhold og rammevilkår.

Utvalget kan på bakgrunn av faktagrunnlaget anbefale forslag til hvordan lønnsdannelsen for Akademiker-foreningenes medlemmer kan foregå innenfor tariffområdene.

Utvalget skal bestå av inntil tre representanter fra hver av partene (3+3). Utvalget skal være oppnevnt og ha påbegynt sitt arbeid innen 1. februar 2021 og skal ferdigstille arbeidet før 1. april 2022. De øvrige partene på HUK-området holdes fortløpende orientert om status i arbeidet.

15. Likestillings- og diskrimineringslovens § 26

Det vises til pågående trepartssamarbeid om veileder til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Når veilederen er ferdig, vil Virke ta initiativ til et møte mellom partene på sentralt nivå for å drøfte hvordan dette følges opp.

16. 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, tidligst i mellomoppgjøret 2021.

17. Mulig gjenopptakelse av forhandlingene

Tariffoppgjørene i 2020 har vært utfordrende å gjennomføre innen utløpet av 2020. På grunn av sammenhengen mellom noen av oppgjørene, er det knyttet spesielle utfordringer for deler av HUK-oppgjøret i Virke. I KS-området er tariffoppgjøret ikke avsluttet for Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet. Oppgjøret skal til mekling i januar 2021. Resultatet 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 resultatet i KS-området foreligger, vil Virke ta initiativ til et møte med organisasjonene med partsforhold på disse overenskomstene for å drøfte eventuelle konsekvenser av dette. 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.

Forhandlingene i tariffoppgjøret 2020 kan gjenopptas mellom Virke og Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Utdanningsforbundet dersom resultatet gir et annet resultat enn det som er avtalt i denne HUK-protokollen. Kommer partene ikke til enighet i forhandlinger, kan NSF og Utdanningsforbundet si opp avtalene med 14 dagers varsel.

18. Varighet og regulering 2. avtaleår

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai-2020 til 30 april 2022 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 2021.

AM
dkh
18
dkh
all
KT

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

IX. GJENNOMFØRING

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

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

X. SVARFRIST

Partene er enige om at svarfrist settes til 9. desember kl. 12:00.

Ann Torunn Tallaksen

Hovedorganisasjonen Virke

Merethe Sotøy Gide

AFAG

Kari Tangen

Akademikerforbundet

A. Chitr

Bibliotekarforbundet

Tove M. Høvik

Creo

Christine Elgelst Sæudsen

Delta

A. Chitr

Den norske kirkes presteforening

Den norske legeforening

Den norske tannlegeforening

Det Norske Diakonforbund

Det norske maskinistforbund

Econa

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Forskerforbundet

Lederne

Negotia

NITO

Wendee Satori Gide

Norges Farmaceutiske forening

Wendee Satori Gide

Norges Juristforbund

Kari Tangen

Norsk Ergoterapeutforbund

Kari Tangen

Norsk Fysioterapeutforbund

Wendee Satori Gide

Norsk Lektorlag

Wendee Satori Gide

Norsk psykologforening

Kari Tangen

Norsk Radiografforbund

Kari Tangen

Norsk Sykepleierforbund

Tove Helvik

Norsk Tjenestemannslag (NTL)

Christine Eggestad Svends

Parat

Wendee Satori Gide

Samfunnsviterne



Samfunnsøkonomene



Skolenes Landsforbund



Skolelederforbundet



STAFO



Tekna



Utdanningsforbundet

VEDLEGG 1: Sentrale tillegg pr. 1. september 2020

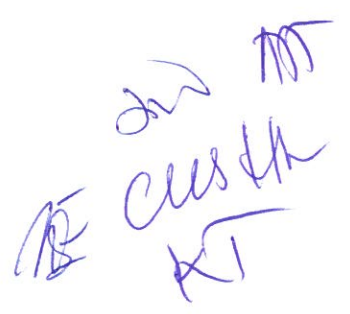
Gjelder for:

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

SENTRALE TILLEGG PR. 1. SEPTEMBER 2020

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg – pr. 1.9.2020						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600	1 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700	1 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800	1 800
	Lektor med tilleggsutdanning	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900

Det vises til overenskomstene for oversikt over stillingsbenevnelser og stillingsgrupper.



VEDLEGG 2: Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – Tabell pr. 1. september 2020

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. SEPTEMBER 2020

Stillingsgrupper	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020							
	Garanti-lønn 0 år	Utreget	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	302 900	Utreget tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900
		Utreget laveste årslønn	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
Fagarbeiderstillinger / tilsv. fagarbeiderstillinger	352 200	Utreget tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000
		Utreget laveste årslønn	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	374 200	Utreget tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000
		Utreget laveste årslønn	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	411 400	Utreget tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
		Utreget laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	451 600	Utreget tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
		Utreget laveste årslønn	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	491 400	Utreget tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
		Utreget laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	Utreget tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
		Utreget laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
Lektor med tilleggsutdanning	533 600	Utreget tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
		Utreget laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

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

Handwritten notes:
 ADT
 15-20
 21
 als
 th

VEDLEGG 3: Hovedlønnstabell pr. 1. oktober 2020

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for høyskoler
- Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner
- Landsoverenskomst for virksomheter (§ 26)

HOVEDLØNNSTABELL PR. 1. OKTOBER 2020

Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år
19	301 600
20	305 100
21	309 000
22	312 600
23	316 500
24	320 400
25	324 600
26	328 800
27	332 800
28	336 800
29	340 500
30	344 500
31	348 100
32	352 200
33	356 100
34	360 300
35	364 400
36	368 700
37	373 400
38	378 200
39	382 900
40	387 900
41	393 000
42	398 800
43	404 400
44	410 400
45	416 400
46	422 600
47	430 500
48	437 400
49	444 700
50	451 700
51	458 900
52	466 500
53	474 500
54	482 200

Lønnstrinn	Bruttolønn pr. år
61	545 300
62	555 800
63	566 700
64	575 600
65	586 500
66	597 000
67	608 200
68	618 600
69	630 500
70	643 000
71	658 300
72	670 100
73	682 000
74	694 400
75	708 000
76	726 400
77	744 600
78	768 500
79	792 700
80	817 000
81	840 900
82	864 100
83	887 000
84	910 000
85	938 900
86	967 400
87	996 600
88	1 019 400
89	1 042 400
90	1 065 400
91	1 088 700
92	1 111 500
93	1 134 600
94	1 157 600
95	1 180 800
96	1 203 300

BE
aus
210
100
110
110

55	490 600
56	498 800
57	507 400
58	516 400
59	526 000
60	535 200

97	1 225 900
98	1 248 500
99	1 270 100
100	1 291 600
101	1 313 200

Bruttolønn kan inkludere mer enn bruttolønn etter hovedlønnstabellen, for eksempel kronetillegg gitt i lokale forhandlinger og kronetillegg som tidligere ble gitt som B-tillegg.

Pensjonsinnskudd er 2 pst av bruttolønn opp til 12*folketrygdens grunnbeløp. For høyere bruttolønn beregnes 2 pst pensjonsinnskudd av 12*folketrygdens grunnbeløp.

Nettolønn er bruttolønn etter fratrekk for OU-midler og pensjonsinnskudd.

Overtidsgodtgjørelse beregnes ut fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 1,5 (50%) og 2 (100%).

Nattidskompensasjon beregnes ut i fra bruttolønn som deles på 1850 og multipliseres med 0,45 (45%).

Handwritten notes in blue ink: "AOT", "2w", "cus", "ET", and a signature.

PROTOKOLL

År 2020, i perioden 26. oktober – 4. november, ble det gjennomført forhandlinger (digitalt og i møte) mellom Hovedorganisasjonen Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Ann Torunn Tallaksen
Torgeir Kroken
Daniel Fundingsrud

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

LO-gruppen
Unio-gruppen
YS-gruppen

Hilde Løkholm
Kari Tangen
Kai Tangen
(for Christine Ugelstad Svendsen)
Wencke Sartori Eide
Lars Wiggen

Akademiker-forbundene
Lederne

Tariffoppgjøret 2020 på Virke/HUK-området – Årlig lønnsregulering for stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Som følge av koronakrisen og konsekvensene ved at alle tariffoppgjørene ble utsatt til høsten, er det nå avtalt at gjennomføring av hovedoppgjøret 2020 på Virke/HUK-området utsettes til 30. november og 1. desember, med svarfrist for vedtakelse av oppgjøret den 9. desember kl. 12:00.

Partene er på denne bakgrunn enige om å avtale frister for gjennomføring av lokale forhandlinger om årlig lønnsregulering for stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt i egen protokoll i forkant av HUK-oppgjøret. Dette for at de lokale parter skal kunne starte planlegging, forberedelser og etter hvert gjennomføring av forhandlingene på en så god og forutsigbar måte som mulig i denne spesielle situasjonen. Det oppfordres til at prosessen og forhandlingene starter raskest mulig.

Disse forhandlingene gjelder ansatte i stillinger omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering i Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten, Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester, Landsoverenskomst for barnehager, Landsoverenskomst for utdanning og Landsoverenskomst for virksomheter §27.

Norge er i 2020 i en særdeles krevende situasjon som følge av koronakrisen. Arbeidslivets parter har utvist ansvarlighet i tariffoppgjørene og resultatene er i tråd med frontfagets ramme på 1,7 %. Dette er et bakteppe også for de lokale forhandlingene i årets oppgjør for arbeidstakere med lokal lønnsdannelse.

Partene er enige om at forhandlingene gjennomføres innen 18. desember 2020. Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2020 med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato. Ankefrist settes til 31. desember.

Oslo, 4.november 2020

Ann Torunn Tallaksen /s./
Hovedorganisasjonen Virke

Hilde Løkholm /s./
for følgende fagforeninger (LO-gruppen):
Fagforbundet
Fellesorganisasjonen (FO)
Creo
Norsk Tjenestemannslag (NTL)
Skolenes Landsforbund (SL)

Kari Tangen /s./
for følgende fagforeninger (Unio-gruppen):
Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Det Norske Diakonforbund
Det Norske Maskinistforbund
Forskerforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Presteforeningen
Utdanningsforbundet
Norges Kristelige Folkehøgskolelag
Folkehøgskoleforbundet
Kirkelig Undervisningsforbund (KUFO)

Kai Tangen /s./
(for Christine Ugelstad Svendsen)
for følgende fagforeninger (YS-gruppen):
Delta
Negotia
Parat
Skolelederforbundet
STAFO

Wencke Sartori Eide /s./
for følgende fagforeninger (akademikerforeningene):
AFAG – Arkitektenes Fagforbund
ECONA
Den norske legeforening
Den Norske Tannlegeforening
Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Tekna
NITO
Norges farmaceutiske forening

Lars Wiggen /s./
Lederne

Protokollen er signert og godkjent elektronisk.