

b) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet, jf. Kap. 2 pkt. 2.1.2, gjøres gjeldende fra 1. september 2020 som følger:

Stillingsgrupper	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020							
	Garanti-lønn 0 år	Utregnet	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	302 900	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900
		Utregnet laveste årslønn	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
Fagarbeiderstillinger / tilsv. fagarbeiderstillinger	352 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000
		Utregnet 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	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000
		Utregnet 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	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
		Utregnet 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	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
		Utregnet 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	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
		Utregnet laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
		Utregnet laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
Lektor med tilleggsutdanning	533 600	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
		Utregnet laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

Merknad: Ansiennitetstillegget legges i sin helhet til den enkeltes lønn

c) Lokale forhandlinger

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

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, foretrekkes kvinnelig søker når dette 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 *full-stilling heltidsstilling*, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

c) Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 6.8 Forskjøvet arbeidstid, 6.8.2 Unntak

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 utformes 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 tjenestepensjonsordning *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.

III. TIL PROTOKOLLEN

1. 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.

2. Hele stillinger/Heltidskultur

Overenskomsten 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.

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.

4. Oppfølging i tariffperioden

Partene, Virke og Fagforbundet, er kjent med at det for Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester er avtalt at partene i denne vil følge med på avtalte partsarbeid i andre sammenlignbare tariffområder, samt ta opp relevante spørsmål og vurdere eventuelle konsekvenser for den overenskomsten. Disse partene vil også drøfte hvordan følge opp når det pågående trepartssamarbeidet om veileder til aktivitets- og redegjøringsplikten i Likestillings- og diskrimineringslovens § 26 er ferdigstilt.

Partene, Virke og Fagforbundet, er enige om å følge med på dette, samt drøfte relevante spørsmål og eventuelle konsekvenser for Landsoverenskomst for legesentre.

IV. VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomsten 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 Fagforbundet 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 lønnsutvikling 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.

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

Landsoverenskomstens kap. 4 Varighet og regulering 2. avtaleår endres tilsvarende.

V. 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.

VI. SVARFRIST

Svarfrist settes til 8. april 2021 kl. 12:00.

Oslo, 19. mars 2021

Ann Torunn Tallaksen /s./

Karianne Hansen Heien /s./

.....
Hovedorganisasjonen Virke

.....
Fagforbundet

Protokollen er signert elektronisk.