

Nr: 51/2016
Dato: 09.09.2016

Sendt til: Virke-medlemmer som er bundet av: Landsoverenskomst for barnehager, Landsoverenskomst for utdanning, Landsoverenskomst for helse og sosial tjenester, Landsoverenskomst for høyskoler, Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner, Landsoverenskomst for virksomheter og Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten

TARIFFOPPGJØRET 2016 PÅ HUK-OMRÅDET ENIGHET OG BRUDD I FORHANDLINGENE

Brudd

Etter å ha forhandlet 23., 24., 25. august samt 8. september og natt til fredag 9. september 2016 ble det brudd i forhandlingene mellom Virke og følgende forbund/foreninger::

Akademikerforbundet, Arkitektenes fagforbund (AFAG), Den norske legeförening, Den Norske Tannlegeforening, Det Norske Diakonforbund, Econa, Norges Farmaceutiske Forening, Forskerforbundet, Kirkelig Undervisningsforbund, Lederne, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Psykologforening, Norsk Radiograførbundet, Norsk Sykepleierforbund, Presteforeningen, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet.

Dette er forbund/foreninger i Unio og Akademikerne samt Lederne og LO-forbundet Skolenes Landsforbund.

Bruddet omfatter alle de sju overenskomstene på HUK-området og gjelder ansatte i virksomheter som er medlem av Virke. Denne del av oppgjøret går nå til mekling.

Foreningene har meddelt at de vil varsle Riksmekleren om plassoppsigelse for sine medlemmer. Partene vil etter dette bli kontaktet av Riksmekleren for å avklare tidspunkt for mekling.

Arbeidsgiver oppfordres til å sette seg inn i Virkes hefte "**Lønnsoppgjør og arbeidskonflikter**".(LINK). Vi peker særlig på beskrivelsen av permitteringsregler i en streikesituasjon. Ytterligere informasjon kommer senere.

Plassoppsigelse

Fagforeningene vil sende plassoppsigelse hvor det angis hvilke virksomheter som kan tas ut i streik og antall arbeidstakere som kan tas ut i streik. Virke vil videresende denne til virksomhetene så snart den foreligger.

Plassfratredelse

Virke vil motta varsel om plassfratredelse minst fire dager før iverksettelse av streik. Plassfratredelse er en oversikt over hvem (navn) av de personer som tas ut i streik. Virke vil umiddelbart oversende disse til berørte virksomheter.

For spørsmål, kontakt Virke på telefon 22 54 17 00 (tast 1 for rådgivning og velg deretter 1 for arbeidsrett) eller send en e-post til arbeidsrett@virke.no.

Enighet

Virke og forbund/foreninger i LO (med unntak av SL) og YS kom etter forhandlinger 23., 24., 25. august, samt 8. og 9. september til enighet i tariffoppgjøret 2016 som omfatter alle 7 HUK avtalene. Nedenfor beskrives fremforhandlet resultat for alle avtalene. Virksomheten må finne frem resultatet for den avtalen din virksomhet er bundet av.

Resultatet må ikke effektueres før endelig vedtakelse. Resultatet skal på uravstemning hos arbeidstakerorganisasjonene LO og YS og frist er satt til 7. oktober 2016 kl 12 00. Virke vil komme tilbake med informasjon i form av tariffnytt umiddelbart etter fristen.

Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som er fratrudd før vedtakelsesdagen med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas heller ikke omregning av tillegg/overtidstillegg for tiden før vedtakelsesdato (7. oktober).

I Til protokollen/ Protokolltilførsel

Gjelder alle overenskomstene

1. Tjenestepensjon

a) Følgende endringer gjøres i samtlige overenskomster:

XX Pensjon

Det er en tariffplikt at det opprettes en pensjonsordning.

Nytt avsnitt:

Denne kan tegnes i Statens Pensjonskasse, Kommunal Landspensjonskasse eller et privat forsikringsselskap. (.....)

Nytt siste avsnitt:

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 og protokoll av 6. oktober 2015, kalt Forsikret tjenestepensjon Virke.

Endringene innarbeides i følgende bestemmelser i overenskomstene:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester: Kap. 1, § 15
- Landsoverenskomst for barnehager: Kap. 2, pkt. 2.1
- Landsoverenskomst for utdanning: Kap. 2, pkt. 2.1
- Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten: Kap. 1, § 15
- Landsoverenskomst for høyskoler: Kap. 4
- Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner: Kap. 4 (fellesdel alle museer)
- Landsoverenskomst for virksomheter: § 22

b) Tekst til protokollen:

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 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 avtalefester derfor partene Forsikret tjenestepensjon 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 tjenestepensjon 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 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.
- Lokal arbeidsgiver har ansvar for at det gjennomføres grundige lokale prosesser med virksomhetens tillitsvalgte og slik at ansatte sikres medbestemmelse.
- Den lokale prosessen skal starte med:
 - Gjennomgang av virksomhetens økonomiske situasjon og de forhold som ligger til grunn for vurdering av endring
 - Gjennomgang av egenskapene ved de to tjenestepensjonsordningene
 - Kartlegging av konsekvenser for de ansatte og virksomheten ved en endring, både nåtidig og framtidig.
- De ansatte skal sikres god informasjon og innflytelse i de lokale prosessene: Det legges til 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.
- 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.
- 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.
- 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.

2. Utvalg vedrørende overenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner. Utvalget skal bestå av 4 + 4 representanter.

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner følger hovedtariffavtalen i staten. Utvalget skal gjennomgå og vurdere museer og andre kulturinstitusjoner sine spesielle utfordringer. I dette ligger offentlig tilknytning, offentlig tilskudd og annen finansiering. Forhold knyttet til ansattes lønns- og arbeidsvilkår skal også vurderes.

Utvalget skal levere sin innstilling senest innen 31.12.2017.

3. Utvalg vedrørende avtalestruktur

Partene har som felles mål å styrke HUK-området. Partene ønsker å videreføre HUK-områdets egenart og kvaliteter, men er enige om at det er behov for løpende å vurdere overenskomstens struktur, antall og innretning.

Partene er derfor enige om å nedsette et utvalg som skal gjennomgå HUK-avtalene med mål om at overenskomstene skal kunne brukes som attraktive og nyttige verktøy i det daglige, både for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Utvalget skal gjennom en bred involvering av partene, både lokalt og sentralt, gi en beskrivelse av utfordringer knyttet til dagens avtaler. Utvalget skal på bakgrunn av dette vurdere behov for endringer i avtalestruktur mv

Utvalget kan ta initiativ til samarbeidskonferanser, seminarer eller liknende for å hente innspill fra lokale tillitsvalgte og ledere. Det kan søkes OU-fond tjenesteytende om støtte.

Utvalget skal bestå av 4+4 representanter fra partene og skal levere en sluttrapport med utvalgets anbefalinger innen 31.12.2017. Sluttrapporten skal oversendes partene i HUK-området, og vil kunne danne grunnlag for kravene i tariffhandlingen 2018.

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 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 og arbeidsinnvandring

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

Ved kartlegging av ansattes kompetanse og virksomhetens kompetansebehov, skal behovet for fagarbeidere og fagarbeidere med relevant fagskoleutdanning også vektlegges.

Partene må legge til rette for at arbeidsinnvandrere i virksomheten får styrket grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

5. Fagarbeider med fagskoleutdanning

For Landsoverenskomstene for Helse og sosiale tjenester m.v., Landsoverenskomst for Barnehager, Landsoverenskomst for Utdanning, og Landsoverenskomst for Virksomheter innføres en ny lønnskategori for

Fagarbeider med fagskoleutdanning. Lønnskategorien brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Spesialiseringen må være av minst ett års varighet (60 fagskolepoeng) og være relevant for stillingen.

Hvem som skal plasseres i lønnskategorien må vurderes ut fra innhold og krav til de enkelte stillinger. Plasseringen må skje etter en konkret lokal vurdering. Ny lønnskategori innføres fra 1.8.2017.

6. Lokale forhandlinger/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.

7. Pensjon i tariffperioden

Det vises til arbeidet som skal gjennomføres i offentlige tariffområder med sikte på å få på plass en ny offentlig tjenstepensjonsordning.

Partene vil fortløpende vurdere om dette kan få overslag til HUK-området.

8. Vedrørende B-tabellen, lønnsrammer og lønnsplaner

De som i dag mottar tillegg etter B-tabellen får dette omgjort til faste månedlige tillegg. Beløpet skal tilsvare dagens B-trinns tillegg. Øverste lønnsrammeinnplassering (taket) i alle lønnsrammer fjernes. Øverste lønnsinnplassering (taket) i alle lønnsspenn fjernes.

9. 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.

10. Hele stillinger

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.

11. Årlig lønnsregulering av stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Forhandlinger gjennomføres innen 1. november 2016. Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2016, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

12. AFP

Følgende tas inn i samtlige overenskomster:

§ xx Avtalefestet pensjon

Avtale om ny AFP-ordning er en del av landsoverenskomsten, se bilag xx.

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.

Ny bestemmelse plasseres slik:

- Landsoverenskomst for helse- og sosiale tjenester: Ny avsnitt i § 15
- Landsoverenskomst for utdanning: Nytt pkt 2.2
- Landsoverenskomst for barnehager: Nytt pkt 2.2
- Landsoverenskomst for virksomheter: Ny § 30, dagens §§ 30 og 31 blir §§ 31 og 32
- Landsoverenskomst for høyskoler: Nytt avsnitt i kapittel 4
- Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner: Nytt avsnitt i kapittel 4
- Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten: Ny avsnitt i § 15

13. Landsoverenskomsten 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.

14. Varighet og regulering 2. avtaleår

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2016 til 30. april 2018 og videre for 1-ett-år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt skriftlig 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 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 2017.

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

Nedenfor følger forhandlingsresultatet på den enkelte overenskomst.

Henvisninger til vedlegg viser til vedlegg i protokollen. [Protokollen finner du her](#).

II LANDSOVERENSKOMST FOR HELSE OG SOSIALE TJENESTER M.V.

1. ØKONOMI - FORUTSETNINGER (ny overskrift)

Lønnstillegg gis pr. 1.5.2016 og 1.8.2017 og bygger på følgende forutsetninger: Se Vedlegg 1.

2. ØKONOMI 2016

Sentrale tillegg

Det gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2016 slik: Se vedlegg 2.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 2 pkt. 2.1.

Tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,4 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2016. Virkningsdato er 1.5.2016.

Gjelder ledere med stilling i kap. 2 pkt. 2.1.4.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2016

Se vedlegg 3.

Gjelder kap. 2 pkt 2.1.2.

3. ØKONOMI 2017

Sentrale tillegg

Det gis sentrale lønnstillegg pr. 1.8.2017 som følger: Se vedlegg 4.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 2 pkt. 2.1.

Tillegg til ledere

Til ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2017. Virkningsdato er 1.8.2017.

Gjelder ledere med stilling i kap. 2 pkt. 2.1.4.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.8.2017

Se vedlegg 5.

Gjelder kap. 2 pkt 2.1.2.

4. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap.1 Fellesbestemmelser

§ 2 Ansettelse

2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Andre avsnitt endres til:

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m

5.2 : Lørdags- og søndagstillegg

Nytt siste ledd

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegg et 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 Kvelds- og nattillegg

5.4.1 og 5.4.2 *nytt siste ledd:*

Kvelds- og nattillegg

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegg et 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 *endres til:*

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 26,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og 06.00.

§ 7 Ferie

7.1 Erstatning av ferie *endres til:*

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag får tilsvarende ferie erstattet.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.2 Sykdom

8.2.3 Lønnsrettigheter for arbeidstakere etter fylte 67 år *endres til:*

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger *endres til:*

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. (...)

Kap.2 Lønnsbestemmelser

Garantilønssystemet avtalt i 2014 innarbeides i overenskomsten kap. 2.1 med endringene avtalt i 2016 og 2017.

(flyttet hit)

2.1 Stillinger omfattet av sentralt fastsatt garantilønssystem *(Endret tittel)*

2.1.1 Innledende bestemmelser

Garantilønssystemet avtalt i 2014 innarbeides i overenskomsten med endringene avtalt i 2016.

(flyttet opp)

1. avsnitt *endres til:*

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

4. avsnitt *endres slik:*

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

2.1.2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet (*Endret tittel*)

Gammel minstelønnstabell og sentrale lønnstillegg pr 1.5.2014 strykes.

Nytt pkt. 2.1.2.1:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2016.

Nytt pkt. 2.1.2.2:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.8.2017.

2.1.3 Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatt garantilønn: (*Endret tittel*)

(Nye stillingsbenevnelser):

Fagarbeider med fagskoleutdanning

Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)

Stillingsoversikten tilpasses nytt lønnssystem ved at lønnskategorier (bokstav A - E) utgår og erstattes med stillingsbenevnelser i garantilønnstabellen. Tilpasningene gjøres under redigering av overenskomsten og i tråd med Hovedtariffavtalen i KS-området.

2.1.5 Unge arbeidstakere (*Endret tittel*).

2.2 Stillinger omfattet av lokal lønns- og stillingsplassering

(Ny stillingsbenevnelse):

Pedagogisk-psykologisk rådgiver

Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser

3.1.1, 3. avsnitt (*Ny siste setning*):

Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Kap.4 Varighet og regulering av 2. avtaleår

(*Første ledd endres til*):

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1.mai 2016 til 30. april 2018 og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

(*Tredje ledd endres til*):

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 2017.

III LANDSOVERENSKOMST FOR BARNEHAGER

1. ØKONOMI - FORUTSETNINGER *(ny overskrift)*

Lønnstillegg gis pr. 1.5.2016 og 1.8.2017 og bygger på følgende forutsetninger: Se Vedlegg 1.

2. ØKONOMI 2016

Sentrale tillegg

Det gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2016 slik: Se vedlegg 2.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 3 pkt. 3.2.

Tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,4 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2016. Virkningsdato er 1.5.2016.

Gjelder ledere med stilling som ikke er omfattet av garantilønssystem i kap. 3 pkt. 3.2.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2016

Se vedlegg 3.

Gjelder kap. 3 pkt 3.2.

3. ØKONOMI 2017

Sentrale tillegg

Det gis sentrale lønnstillegg pr. 1.8.2017 som følger: Se vedlegg 4.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 3 pkt. 3.2.

Tillegg til ledere

Til ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2017. Virkningsdato er 1.8.2017.

Gjelder ledere med stilling som ikke er omfattet av garantilønssystem i kap. 3 pkt. 3.2.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.8.2017

Se vedlegg 5.

Gjelder kap. 3 pkt 3.2.

4. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap.1 Fellesbestemmelser

§ 2 Ansettelse

2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

(Andre avsnitt endres til):

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

§ 4 Arbeidstid

4.6 Spesielt for barnehager

4.6.2 Pedagogisk personale *(Endret tittel).*

Endres til:

Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr uke. Minst fire timer gjennomsnitt pr uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/ barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger. Det er leders ansvar å legge til rett for at dette

arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

§ 7 Ferie

7.1 Erstatning av ferie (*Endres til*):

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag får tilsvarende ferie erstattet.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.2 Sykdom

8.2.3 Lønnsrettigheter for arbeidstakere etter fylte 67 år (*endres til*):

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger (*endres til*):

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. (...)

Kap. 3 Lønnskategorier og lønnplasseringer m.v

Garantilønssystemet avtalt i 2014 innarbeides i overenskomsten kap. 3.2 og 3.5 med endringene avtalt i 2016 og 2017.

(flyttet hit)

3.2 Garantilønnstabell og lønnstillegg ved ansiennitet (*Endret tittel*).

Gammel minstelønnstabell og sentrale lønnstillegg pr 1.5.2014 strykes.

(Nytt innledende avsnitt):

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

Nytt pkt. 3.2.1:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2016.

Nytt pkt. 3.2.2:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.8.2017..

Nåværende pkt. 3.2.1 Lønnsdefinisjoner blir nytt pkt. 3.2.3.

3.5 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

3.5.1 Innledende merknader

Siste avsnitt endres slik:

Ved lønnsfastsettelsen skal det bli tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatopptjening. Leder med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Unntak for dette kan blant annet gjelde for underordnet som har personlig avlønning på grunn av spesial-, spisskompetanse, retrettstilling eller lignende.

3.5.2 Stillinger

Tabell Stillingsbetegnelse, Endres til (dvs stillingskoder er fjernet):

Stillingsbenevnelse
Assistent
Barnepleier
Ergoterapeut
Fagarbeider
Fysioterapeut
Førskolelærer
Pedagogisk leder *
Renholder
Spesialpedagog
Styrer
Vaktmester

Ny merknad:

Stillingsbenevnelse Førskolelærer skal også brukes for barnehagelærer/førskolelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon).

Stillingsoversikten tilpasses nytt lønssystem ved at lønnskategorier (bokstav A - E) utgår og erstattes med stillingsbenevnelsene i garantilønnstabellen. Tilpasningene gjøres under redigering av overenskomsten og i tråd med Hovedtariffavtalen i KS-området.

3.5.3 Unge arbeidstakere - avlønning (Endres til):

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	80 % av garantilønn for stillinger uten krav til utdanning
Fra 16 år til 18 år	90 % av garantilønn for stillinger uten krav til utdanning

Kap 4 Forhandlingsbestemmelser og alminnelige bestemmelser

4.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte i perioden 6. avsnitt (Ny siste setning):

Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Kap.6 Varighet og regulering av 2. avtaleår

Første ledd endres til:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1.mai 2016 til 30. april 2018 og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

Tredje ledd endres til:

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 2017.

IV LANDSOVERENSKOMST FOR UTDANNING

1. ØKONOMI - FORUTSETNINGER *(ny overskrift)*

Lønnstillegg gis pr. 1.5.2016 og 1.8.2017 og bygger på følgende forutsetninger: Se Vedlegg 1.

2. ØKONOMI 2016

Sentrale tillegg

Det gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2016 slik: Se vedlegg 2.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 4 pkt. 4.1, 4.2.2 og 4.3.1.

Tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,4 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2016. Virkningsdato er 1.5.2016.

Gjelder ledere med stilling i kap. 4 pkt. 4.2.3.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2016

Se vedlegg 3.

Gjelder kap. 4 pkt 4.2.2.

3. ØKONOMI 2017

Sentrale tillegg

Det gis sentrale lønnstillegg pr. 1.8.2017 som følger: Se vedlegg 4.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 4 pkt. 4.1, 4.2.2 og 4.3.1.

Tillegg til ledere

Til ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2017. Virkningsdato er 1.8.2017.

Gjelder ledere med stilling i kap. 4 pkt. 4.2.3.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.8.2017

Se vedlegg 5.

Gjelder kap. 4 pkt 4.2.2.

4. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap.1 Fellesbestemmelser

§ 2 Ansettelse

2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Andre avsnitt endres til:

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m

5.2 Lørdags- og søndagstillegg *(Nytt siste ledd):*

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegg et 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 Kvelds- og nattillegg

Nytt siste ledd i 5.4.1 og 5.4.2:

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

Første avsnitt endres til:

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr 26,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og 06.00.

§ 7 Ferie

7.1 Erstatning av ferie (*Endres til*):

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag får tilsvarende ferie erstattet.

7.2 Ferie for undervisningspersonale (*Endres til*):

Undervisningspersonale avvikler hele ferien (5 uker) sammenhengende med avslutning av siste virkedag i juli måned, dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.2 Sykdom

8.2.3 Lønnsrettigheter for arbeidstakere etter fylte 67 år (*Endres til*):

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger (*Endres til*):

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. (...)

Kap. 3 Lønnskategorier og lønnsinnplassering mv

3.2.2 1. avsnitt, (*Ny siste setning*):

Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Kap.4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Garantilønssystemet avtalt i 2014 innarbeides i overenskomstens kap.4 med endringene avtalt i 2016 og 2017.

4.1 Sentralt stillingsregulativ - stillingsgrupper

Innledende avsnitt endres slik:

Sentralt stillingsregulativ består av kap. 4, pkt. 4.2, 4.3 og 4.4, og inneholder de ulike stillingers forhandlingsbestemmelser og garantilønn.

Gammel minstelønnstabell og sentrale lønnstillegg pr 1.5.2014 strykes.

Nytt pkt. 4.1.1:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2016.

Nytt pkt. 4.1.2:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.8.2017.

4.2.2 Stillinger

Andre avsnitt endres til:

Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatt garantilønn:

Stillingsoversikten tilpasses nytt lønnssystem ved at lønnskategorier (bokstav A - E) utgår og erstattes med stillingsbenevnelsene i garantilønnstabellen. Tilpasningene gjøres under redigering av overenskomsten og i tråd med Hovedtariffavtalen i KS-området.

4.2.4 Unge arbeidstakere

Siste ledd strykes.

4.3 Undervisningsstillinger i skolen

4.3.1 Innledende merknad

Overskrift i tabellen endres til:

Stillingsbenevnelse

Stillingsoversikten tilpasses nytt lønnssystem ved at lønnskategorier (bokstav A - E) utgår og erstattes med stillingsbenevnelsene i garantilønnstabellen. Tilpasningene gjøres under redigering av overenskomsten og i tråd med Hovedtariffavtalen i KS-området.

Kap. 6 Varighet og regulering av 2. avtaleår

Første ledd endres til:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1.mai 2016 til 30. april 2018 og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

Tredje ledd endres til:

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 2017.

Vedlegg 1 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingsbenevnelse

Merknader:

Faglærere i yrkesfaglige studieretninger (Endres til):

Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingskødebenevnelse Adjunkt, gjeldende fra 1. 5 2016. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning.

Kompetansen faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram tilegner seg gjennom videreutdanning utenom universitets- og høyskoleutdanning er en viktig del av virksomhetenes kompetansebeholdning. Forhandlinger om endret lønn som følge av relevant videreutdanning føres av lokale parter i henhold til forhandlingsbestemmelsene i kapittel 4.

V LANDSOVERENSKOMST FOR SPESIALISTHELSETJENESTEN

1. ØKONOMI 2016

Generelt tillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 9 000,- til alle som er medlem i LO/YS. Det generelle tillegget inkluderes i endringer i minstelønssatsene. Tillegget er et bruttotillegg, og gis med virkning fra 1. juli 2016.

Ny minstelønn

Minstelønssatsene endres med virkning fra 1. juli 2016 slik:

Lønns-kategori	Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
A	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	294 000	299 000	310 000	355 000	385 000
B1	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	330 000	335 000	341 000	392 000	
B2	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning og autorisasjon etter lov om	330 000	335 000	341 000	392 000	
C	Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	380 000	390 000	410 000	447 000	
D	Stillinger hvor det kreves om høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	415 000	430 000	447 000	490 000	

Ansatte i stillingsgruppe D med 16 års ansiennitet eller mer skal være sikret et tillegg på 2,5 % fra 1. juli 2016. Generelle tillegg eller tillegg som følge av eventuelt endret minstelønn fra 1. juli går til fradrag.

Lokale forhandlinger

Det gjennomføres lokale forhandlinger i virksomhetene med medlemmer i LO/YS med en lokal pott på 0,9 % med virkning fra 1. juli 2016.

Lønn til ledere

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

Frister

Alle de lokale forhandlingene skal være slutført innen 30. november 2016. Ankefrist settes til 14. desember 2016.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap.1 Fellesbestemmelser spesialisthelsetjenesten

§ 14 Permisjon

Nytt siste avsnitt:

Praktisering av velferdspermisjon fastsettes i den enkelte virksomhet.

Kap.2 Lønnsbestemmelser

2.1.2 Minstelønnsatser

Første avsnitt endres til:

Arbeidstakere som er ansatt i stillinger som omfattes av minstelønnsattsene garanteres følgende minstelønnsnivå fra 1.juli 2016 for medlemmer i LO/YS-forbund og øvrige arbeidstakere:

Gammel minstelønnsstabell med merknader erstattes av ny minstelønnsstabell med merknader.

Kap. 4 Varighet og regulering 2. avtaleår

Første ledd endres til:

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1.mai 2016 til 30. april 2018 og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

Tredje ledd endres til:

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 ~~2015~~ 2017.

Kap.5 Lærlinger (foreløpig uplassert, tas i redigeringen)

Lærlinger - nytt punkt

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes virksomheten om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises forøvrig til opplæringsloven.

VI LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER

1. ØKONOMI

Generelt tillegg

Med virkning fra 1. mai 2016 gis et generelt tillegg på hovedlønntabellen. Tillegget gis som prosenttillegg, 1,15 %. Den nye tabellen fremgår av Vedlegg 6.

Lokale forhandlinger

Det avsettes av 1,5 % pr dato av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1.juli 2016.

Virksomheten lokalt kan også avsette ytterlige midler til lokale forhandlinger, dette skal orienteres om før forhandlingene starter slik at samtlige parter er orientert om den totale økonomiske rammen. Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et slikt tillegg skal brukes til.

Forhandlingene skal være sluttført innen 30. november 2016. Ankefrist settes til 14. desember.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap.1 Sentrale bestemmelser

1.1 Innledning

1.1.5 Samboere (*Stryktes*)

1.2 Lønntabeller

1.2.1 Hovedlønntabell per 1. mai 2016 - se vedlegg 1.

Ny lønntabell fremgår av protokollens vedlegg 6.

1.2.2 Tilleggslønnstabell per 1. mai 2014 se vedlegg 2 (*Utgår*) Erstattes av faste månedlige tillegg

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer per 1. mai 2016 - se vedlegg 2.

Nye lønnsrammer fremgår av protokollens vedlegg 7. Se også "Til protokollen" pkt 8.

1.3.2 Lønnsplaner per 1. mai 2016 - se vedlegg 3.

Nye lønnsrammer fremgår av protokollens vedlegg 8. Se også "Til protokollen" pkt 8.

1.3.3 Fagarbeider/arbeidsleder

Arbeidsleder

Første avsnitt endres til:

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet, gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon, om nødvendig kronetillegg for å oppnå en avlønning svarende til to lønnstrinn utover lønnen til de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelse av. Dette gjelder ikke når den underordnede har fått beholde sin tidligere stillings lønn etter reglene i fellesbestemmelsene § 10.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

Nåværende tekst slettes og erstattes av følgende tekst:

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i landsoverenskomsten i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i landsoverenskomsten av lønsmessig art, jf vedlegg 5 pkt 8, og bringe saker inn for en sentral ankenemnd.

KAP. 2 LOKALE BESTEMMELSER

2.2 Parter (*Andre ledd endres til*):

Alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen).

2.5 Lokale forhandlinger

2.5.3 Særlige grunnlag (*Andre ledd endres til*):

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. (.....)

2.5.6 Ansettelse i ledig stilling m.v.

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

Kap.3 Fellesbestemmelser

§ 2 Definisjoner

Pkt 1 endres til:

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg dersom ikke annet er avtalt, (.....)

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansieniteten

Pkt 3 endres til:

3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.

§ 8 Kompensasjon for reiser innenlands

Bestemmelsen omredigeres til:

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:
 - a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom
 - b) reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
 - c) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
 - d) Reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
 - e) Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
 - a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
 - b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn etter tabell C, 37,5 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.
 - c) Tilleggene etter § 15 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

§ 15 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid m.v (Nye satser i pkt. 4, 5 og 6):

- Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på Kr 52,00 pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
- For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:
Fra kl. 06.00-20.00 kr 5,00 pr. løpende time.
Fra kl. 20.00-06.00 kr 10,00 pr. løpende time.
- Arbeidstakere utbetales kr 145,00 pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

§ 18 Lønn ved sykdom eller skade (Punkt 1 siste setning endres til):

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

§ 20 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet (Endret tittel)

Nytt punkt 8

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

§ 21 MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE (Endret tittel)

Pkt 1 endres til:

En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

§ 23 Ytelser ved dødsfall / gruppelivsordning

Pkt 2 a) endres til:

Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G.

Kap. 8 Varighet og regulering 2. avtaleår

Første ledd endres til:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1.mai 2016 til 30. april 2018 og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

Tredje ledd endres slik:

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 2017.

VII LANDSOVERENSKOMSTEN FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER

1. ØKONOMI 2016

Generelt tillegg (gjelder lønnsalternativ A og B)

Med virkning fra 1. mai 2016 gis et generelt tillegg på hovedlønnstabellen. Tillegget gis som prosenttillegg, 1,15 %. Den nye tabellen fremgår av Vedlegg 6.

Lokale forhandlinger (gjelder lønnsalternativ A og B)

Det avsettes av 1,5 % pr dato av lønnsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1.juli 2016.

Virksomheten lokalt kan også avsette ytterlige midler til lokale forhandlinger, dette skal orienteres om før forhandlingene starter slik at samtlige parter er orientert om den totale økonomiske rammen. Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et slikt tillegg skal brukes til.

Forhandlingene skal være sluttført innen 30. november 2016. Ankefrist settes til 14. desember 2016.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

FELLESDDEL FOR ALLE MUSEER - KAP 1-7

Kap.1 Sentrale bestemmelser - innledning

1. 5 Samboere (*Stryk*)

1.6 Tabell A - Hovedlønnstabell fra 1. mai 2016- se vedlegg 1
Ny lønnstabell fremgår av protokollens vedlegg 6.

Kap.2 Lokale bestemmelser

2.2 Parter

Andre ledd endres til:

Alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen).

2.4 Ansettelse i ledig stilling m.v.

(Nytt tredje avsnitt)

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

Kap.3 Fellesbestemmelsene

3.2 Definisjoner

Pkt. 7 endres til:

Med deltidsansatt forstås arbeidstaker med normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljølovens regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

3.5 Kompensasjon for reiser innenlands

Bestemmelsen omredigeres til:

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:
 - a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom
 - b) reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.
 - c) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.
 - d) Reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.
 - e) Reisetid beregnes time for time (1:1).
2. Kompensasjon for reisetid:
 - a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
 - b) Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter tabell C, 37,5 timesatsen for beregnet reisetid. Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn etter tabell C, 37,5 timesatsen pluss 50 % for beregnet reisetid.
 - c) Tilleggene etter 3.12 nr. 3 og 4 utbetales ikke for beregnet reisetid.
3. Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
4. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

3.8. Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade
Pkt 1: Henvisningen til tilleggslønnstabellens satser, endres til faste månedlige tillegg.

3.12 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid m.v

Nye satser i pkt. 4, 5 og 6:

4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på Kr 52,00 pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
5. For reservertjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:
Fra kl. 06.00-20.00 kr 5,00 pr. løpende time.
Fra kl. 20.00-06.00 kr 10,00 pr. løpende time.
6. Arbeidstakere utbetales kr 145,00 pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger pr. arbeidsdag. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved lokale forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.

3.15 Lønn under sykdom eller skade

Punkt 1 andre ledd endres til:

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

3.17 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet (*Endret tittel*)

Nytt punkt 8

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

3.18 Militærtjeneste og siviltjeneste (*Endret tittel*)

Pkt 1 endres til:

En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

3.20 Ytelser ved dødsfall / Gruppelivsordning

Pkt 2 a) endres slik:

Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G.

BESTEMMELSER FOR LØNNSALTERNATIV A - KAP. 8-11

Kap 8 Stillingsplassering

8.1 Lønnsrammer fra 1.mai 2016 - se vedlegg 2.

Nye lønnsrammer fremgår av protokollens vedlegg 7.

8.2 Lønnsplaner fra 1.mai 2016 - se vedlegg 3

Nye lønnsplaner fremgår av protokollens vedlegg 8.

8.3 Fagarbeider-/arbeidsleder

8.3.1 Arbeidsleder (*Endres til*):

Med mindre partene i den enkelte virksomhet er enige om noe annet, gis arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon om nødvendig *kronetillegg* for å oppnå en avlønning tilsvarende til to lønnstrinn utover lønnen til de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelse av. Dette gjelder ikke når den underordnede har fått beholde sin tidligere stillings lønn etter reglene i fellesbestemmelsenes pkt 3.7.

8.3.2 Arbeidslederbegrepet (*Andre ledd endres til*):

Det finnes imidlertid stillinger som fyller kravene til arbeidslederstillinger, men som har andre stillingsbetegnelser. Også arbeidstakere i slike arbeidslederstillinger kan det gis faste månedlige tillegg dersom vilkårene for øvrig er tilstede. En overordnet lederstilling av mer faglig og administrativ art enn en operativ lederfunksjon med direkte arbeidsledelse, omfattes ikke av bestemmelsen.

Kap.9 SENTRALE FORHANDLINGER I PERIODEN

Nåværende tekst slettes og erstattes av følgende tekst:

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i landsoverenskomsten i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i landsoverenskomsten av lønnsmessig art, jf vedlegg 5 pkt 8, og bringe saker inn for en sentral ankenemnd.

Kap.10 LOKALE BESTEMMELSER

10.5 Særlige grunnlag (*pkt 2 og 4 endres til*):

- Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.
- Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingslovens § 21.

Kap.11 Fellesbestemmelser

11.3 Beregning av ansiennitet ved ansettelse

Pkt. 1 endres til:

Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakernes tjenesteansiennitet dersom det er nødvendig for å fastsette lønns plassering. Ansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregning av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.

11.5 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten

Pkt 3 endres slik:

Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.

BESTEMMELSER FOR LØNNSALTERNATIV B - KAP. 12

Korrigert overskrift.

Kap. 13 Varighet og regulering 2. avtaleår

Første ledd endres til:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai 2016 til 30. april 2018 og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

Tredje ledd endres til:

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 2017.

VIII LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER

1. ØKONOMI - Vedlegg 3 Ad § 26 Lønnsbestemmelser m.v.

Generelt tillegg

Med virkning fra 1. mai 2016 gis et generelt tillegg på hovedlønntabellen. Tillegget gis som prosenttillegg, 1,15 %. Den nye tabellen fremgår av Vedlegg 6.

Lokale forhandlinger

Det avsettes 1,5 % pr dato av lønnsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1.juli 2016.

Virksomheten lokalt kan også avsette ytterlige midler til lokale forhandlinger, dette skal orienteres om før forhandlingene starter slik at samtlige parter er orientert om den totale økonomiske rammen. Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et slikt tillegg skal brukes til.

Forhandlingene skal være sluttført innen 30. november 2016. Ankefrist settes til 14. desember.

2. ØKONOMI - Vedlegg 4 Ad § 27 Lønnsbestemmelser m.v.

a) Forutsetninger

Lønnstillegg gis pr. 1.5.2016 og 1.8.2017 og bygger på følgende forutsetninger: Se Vedlegg 1.

b) 2016

Sentrale tillegg

Det gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2016 slik: Se vedlegg 2.
Gjelder ansatte med stilling i pkt. 1.1.2 og 1.1.3.

Tillegg til ledere

Ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,4 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2016. Virkningsdato er 1.5.2016.

Gjelder ledere med stilling i 1.1.4.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2016

Se vedlegg 3.

Gjelder pkt 1.1.2.

c) 2017

Sentrale tillegg

Det gis sentrale lønnstillegg pr. 1.8.2017 som følger: Se vedlegg 4.
Gjelder ansatte med stilling i pkt. 1.1.2 og 1.1.3.

Tillegg til ledere

Til ledere som ikke er omfattet av lokal lønns- og stillingsinnplassering gis et lønnstillegg på 2,0 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2017. Virkningsdato er 1.8.2017.

Gjelder ledere med stilling i pkt. 1.1.4.

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.8.2017

Se vedlegg 5. Gjelder pkt 1.1.2

3. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

4 Samboere (heterofile og homofile) og registrerte partnere (*Stryktes*)

§ 14 LØNN UNDER SYKDOM

2. Rett til sykelønn *Siste ledd endres til:*

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har igjen rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.

§ 16 Omsorg for barn og pleie av nærstående i hjemmet (*Endret tittel*)

Nytt siste avsnitt

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdløven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdløven.

§ 17 MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE

1. Generelt (*Endres til:*)

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt 17.2 ved militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

§ 31 Varighet og regulering 2. avtaleår

Første ledd endres til:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1.mai 2016 til 30. april 2018 og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

Tredje ledd endres til:

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 2017.

VEDLEGG 2 SKIFT OG TURNUS

§ 3 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid m.v.

Nye satser i pkt. 4, 5 og 6:

- Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på Kr 52,00 pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 4 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.
- For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:
Fra kl. 06.00-20.00 kr 5,00 pr. løpende time.
Fra kl. 20.00-06.00 kr 10,00 pr. løpende time.
- Arbeidstakere utbetales kr 145,00 pr. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. (...)

VEDLEGG 3 AD § 26 LØNNBESTEMMELSER M.V.

Kap 1 Lønnssystem

1.2 Lønnstabeller

Hovedlønnstabell per 1. mai 2016 - se bilag 1.

Endres slik.

Ny lønnstabell fremgår av protokollens vedlegg 6.

Tilleggslønnstabell per 1. mai 2014- se bilag 2.

Tilleggslønnstabellen oppheves. Overføres til faste månedlige tillegg. Medfører ingen materielle endringer i beregningsgrunnlaget for pensjon og overtid.

1.3 Stillingsplassering

1.3.1 Lønnsrammer per 1. mai 2016 - se bilag 2.

Endres slik.

Nye lønnsrammer fremgår av protokollens vedlegg 7.

1.3.2 Lønnsplaner per 1. mai 2016 - se bilag 3.

Endres slik.

Nye lønnsrammer fremgår av protokollens vedlegg 8.

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden (Nåværende tekst slettes og erstattes av følgende tekst):

De sentrale partene kan ved enighet gjøre endringer i landsoverenskomsten i avtaleperioden. Hver av partene kan i perioden fremme forslag til endringer i landsoverenskomsten av lønsmessig art, jf vedlegg 5 pkt 8, og bringe saker inn for en sentral ankenemnd.

Kap 2 Lokale forhandlingsbestemmelser

2.5 Lokale lønnsforhandlinger

2.5.2 Årlige forhandlinger (Setning i 4. avsnitt strykes)

2.5.3 Særlige grunnlag

Andre ledd første setning endres til:

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. (...)

2.5.4 Virkemidler (Pkt. g) strykes)

Kap 3 Ansettelse i ledig stilling m.v. (endret tittel)

Nytt annet avsnitt

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer

Kap 4 Fellesbestemmelser - lønnssystem

4.1 Definisjoner (Pkt. 1 endres til):

Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen og faste månedlige tillegg, dersom ikke annet er avtalt.

4.5 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansieniteten

Pkt. 3 endres til:

Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.

VEDLEGG 4 AD § 27 LØNNSBESTEMMELSER M.V.

1. Lønnsbestemmelser

Garantilønssystemet avtalt i 2014 innarbeides med endringene avtalt i 2016 og 2017.

1.1 Stillinger omfattet av sentralt fastsatt garantilønssystem (Endret tittle)..

1.1.1 Innledende bestemmelser

Første avsnitt, to siste setninger endres til:

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

Fjerde avsnitt første setning endres til:

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. (...)

1.2.2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet (Endret tittle).

Gammel minstelønnstabell og sentrale lønnstillegg pr 1.5.2014 strykes.

Nytt pkt. 1.2.2.1:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.5.2016.

Nytt pkt. 1.2.2.2:

Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - tabell pr. 1.8.2017.

Nytt punkt 1.1.3, gammelt pkt. 1.1.3 blir nytt pkt1.2.2.3

1.1.3 Følgende stillinger omfattes av sentralt fastsatt garantilønn:

Nye stillingsbenevnelse:

Fagarbeider med fagskoleutdanning

Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)

Stillingsoversikten tilpasses nytt lønssystem ved at lønnskategorier (bokstav A - E) utgår og erstattes med stillingsbenevnelse i garantilønnstabellen. Tilpasningene gjøres under redigering av overenskomsten og i tråd med Hovedtariffavtalen i KS-området.

1.1.5 Unge arbeidstakere (Endret tittle).

1.2 Stillinger omfattet av lokal lønns- og stillingsplassering

1.2.1 Følgende stillinger innplasseres lokalt

Ny stillingsbenevnelse:

Pedagogisk-psykologisk rådgiver

Vi vil komme tilbake til dato/tidspunkt for HUK-samling "Etter tariffoppgjøret" som skulle vært holdt 6. september, men ble avlyst.

For spørsmål, kontakt Virke på telefon 22 54 17 00 (tast 1 for rådgivning og velg deretter 1 for arbeidsrett) eller send en e-post til arbeidsrett@virke.no.

Vennlig hilsen

Hovedorganisasjonen Virke

Inger Lise Blyverket /s/

Direktør forhandlinger og arbeidslivspolitik