

## PROTOKOLL

7. juni 2022 ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat om Begravelsesbyråavtalen

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

*Torstein K. Goyer  
Jan Willy Løken  
Christian Svanholm  
Terje Eid-Hviding  
Ane Nore Nyhus  
Kirsten Haug  
Christopher Tønnesen*

Fra Parat:

*Thomas Lilloe  
Daisy Elisabeth Sjursø  
Ole Jørgen Setsaas,  
Renate M Hegre*

--ooOoo--

### I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle på kr 3,- pr time fra og med 1. april 2022.

Minstelønnsattsene heves som følger:

Gruppe 1	Ny månedslønn	Timelønn
0 år	26 574	163,53
1 år	26 712	164,38
2 år	27 050	166,46
3 år	27 958	172,05
4 år	30 355	186,8
5 år	36 013	221,62

*L TCG.*

Gruppe 2	Ny månedslønn	Timelønn
0 år	32 989	203,01
2 år	34 764	213,93
5 år	36 817	226,57
10 år	38 038	234,08

## II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

### § 1 OMFANG

#### 1.2 FRAVIKELIGHET

Pkt 1.2.1 utgår

Pkt 1.2.2

1. ledd flyttes, nytt pkt 16.2;

2. og 3. ledd utgår

### § 2 ANSETTELSE

Pkt 2.1 – 2.4. utgår

Pkt 2.5 DELTIDSANSATTE nummerering endres

Pkt 2.5.2 endres til

~~Ved ansettelse skal det avtales skriftlig hvilken fast arbeidstid og lønn vedkommende skal ha. Den avtalte faste arbeidstid skal ligge innenfor rammen av arbeidstidsinndelingen for heltidsansatte. Tillitsvalgte skal ha gjenpart av avtalen om arbeidstid for de i forbundet organiserte arbeidstakere.~~

2.6. nytt pkt 2.2 MIDLERTIDIG ANSATTE endres til;

~~Med midlertidig ansettelse menes vikariater, ekstrahjelp, prosjekt-/engasjementstillinger og andre arbeidsforhold som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art.~~

~~Med vikariater menes arbeidsforhold hvor arbeidstakeren tilsettes for andre arbeidstakere som er midlertidig fraværende, f eks på grunn av ferieavvikling, sykdom, permisjon eller lignende.~~

~~Med ekstrahjelp menes arbeidstakere som for et bestemt tidsrom skal dekke spesielle behov som er av kort varighet, som f eks sesongarbeid, ekstra arbeidspress og lignende.~~

~~Med prosjekt-/engasjementstillinger mener arbeidsforhold hvor arbeidstakeren skal utføre et bestemt arbeid av forbigående art.~~

~~Ved avgrensning av ovennevnte definisjoner skal sees hen til den funksjon vedkommende skal ha i bedriften.~~

~~Når det gjelder adgangen til rettsgyldig å avtale midlertidig ansettelse, vises til arbeidsmiljøloven § 14-9 slik den lyder til enhver tid.~~

~~Midlertidig ansatte omfattes av overenskomstens bestemmelser, med unntak av §§ 8 og 9. samt bestemmelsene om sluttvederlag *sliterordningen* og avtalefestet pensjon.~~

~~Merknad:~~

~~Bedriften skal drøfte sysselsettingen med de tillitsvalgte, slik at disse er orientert om det tallmessige og generelle forhold vedrørende heltidsansatte, deltidsansatte og personer i midlertidige ansettelsesforhold.~~

~~Dersom de tillitsvalgte mener at det tallmessige forhold mellom gruppene er urimelige, kan de ta saken opp med bedriften og eventuelt bringe den inn for hovedorganisasjonene.~~

§ 3 OPPSIGELSE Utgår

§ 4 ARBEIDSTID

4.1.1. Endres til

Ordinær effektiv arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Den daglige effektive arbeidstid skal avvikles sammenhengende med mindre annet er avtalt mellom bedriften, de tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker. Arbeidstiden skal ikke overstige 9 timer, jfr. § 4.2.3-~~og~~ *Arbeidstiden* skal fortrinnsvis legges i tiden mellom kl. 0700 og 1800.

4.2.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden endres til;

Partene ved den enkelte bedrift kan treffe skriftlig avtale om en arbeidstidsordning over en nærmere fastsatt periode på høyst 52 uker, jf arbeidsmiljøloven § 10-5. Den gjennomsnittlige arbeidstid for perioden må dog ikke være lenger enn 37,5 effektive timer pr.uke, samtidig som ingen enkelt arbeidsdag må overskride 10 effektive timer. Det henvises for øvrig til den adgang bedriften og tillitsvalgte etter aml § 10-5 (2) har, til skriftlig å avtale en arbeidstid ut over de grenser som er nevnt ovenfor.

Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte med bistand av de

tillitsvalgte, eller med de tillitsvalgte for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning.

~~Før en arbeidstaker som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for en sesong, må arbeids-tiden ikke gjennomsnittsberegnes over et tidsrom som er lenger enn arbeidsforholdets varighet. En arbeidstaker som tiltrer eller fratrer sin stilling før utløpet av den perioden en arbeidstidsordning er avtalt for, og som har hatt en gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 37,5 timer pr. uke, har ikke rett til betaling for det overskytende antall timer. Det kan heller ikke gjøres fradrag i lønnen hvis en arbeidstaker under samme betingelser har hatt en kortere arbeidstid i beregningsperioden enn gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.~~

~~Hvis det ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for deltidsansatte ikke er tatt hensyn til redusert arbeidstid som følge av arbeidstidsordning for heltidsansatte, f.eks. sommertid, foretas reduksjon i månedslønnen for den manglende arbeidstid.~~

## § 5 OVERTID

### 5.2 Utgår

#### 5.5 DIETTPENGER endres til

Matpenger ved overtidsarbeid dekkes med kr 90 96,- til arbeidstakere som allerede har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag blir tilsagt til overtid i tilslutning til den ordinære arbeids- tidens slutt, og når overtiden varer mer enn 2 timer, og bedriften ikke skaffer mat.

#### 5.7. Endres til;

~~Hva angår en arbeidstakers rett til fritakelse for overtidsarbeid og om fordeling av slikt arbeid, se arbeidsmiljøloven § 10-6 (10).~~

Overtidsarbeid kan avspaseres etter avtale mellom bedriften og den ansatte, dog slik at overtidstillegget utbetales.

#### 5.8. Endres til;

~~Den enkelte arbeidstaker kan avtale med bedriften at overtidsgodtgjørelsen skal utbetales som et kvartalsvis eller årlig tillegg til den ordinære lønn stipulert under hensyntagen til den gjennomsnittlige forekommende overtid og til ovennevnte satser. Overtid kan stipuleres og gis som fast tillegg til lønn. En slik ordning forutsetter at det føres kontroll med overtiden og at det gjøres en avregning slik at faktisk arbeidet overtid og utbetaling samsvarer.~~

Godtgjørelse for overtid kan ikke inkluderes i den faste lønnen.

## § 6 REISEBESTEMMELSER

### 6.2 REISER PÅ FRITID endres til;

Hvis en arbeidstaker blir pålagt reise i bedriftens tjeneste utenom ordinær arbeidstid, skal ~~det~~ *det* før reisen påbegynnes treffes en avtale om godtgjørelse eller avspasering.

## § 8 LØNN UNDER SYKDOM

### 8.1 Utgår

## § 10 OMSORGSPERMISJON

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst 1 år gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

~~Ved permisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-3 (1) (farens/medforelderens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel) gis rett til lønn under permisjon dersom faren/medfor- elderen overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Bor foreldrene ikke sammen, har annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far/medforeldre etter regelen ovenfor, rett til permisjon. Ved permisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-3 (1) gis det rett til fri med lønn.~~

Permisjon med lønn er oppad begrenset til to uker. Ved beregning av lønn skal ses bort fra lønnsgrunnlag som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 10 eller 12 virkedager innen kalenderåret avhengig av om arbeidstaker har 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

## § 11 FERIE OG FERIEPENGER

### 11.1. Endres til;

Ferie og feriegodtgjørelse gis i samsvar med gjeldende lov om ferie og bilag 5.

## § 15 DIVERSE BESTEMMELSER

#### 15.1 LEDIGE OG NYOPPRETTEDE STILLINGER Endres til;

~~Med mindre partene på bedriften er enige om noe annet, skal ledige og nyopprettede stillinger normalt kunngjøres på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke. Om fortrinnsrett for deltidsansatte, jfr. § 2.5.3.~~

I forbindelse med utlysning av ledig stilling skal arbeidsgiver orientere tillitsvalgte om hvilken lønn arbeidsgiver vurderer å tilby.

#### 15.4.2 Endres til

Arbeidstakere som ammer sitt barn, gis tjenestefri med lønn inntil 1 time pr. dag, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-8. *Utvidelse av permisjon med lønn kan avtales lokalt.*

#### 15.9 SPISELOKALER OG GARDEROBER Utgår.

#### 15.10 HJEMMEKONTOR Utgår. Erstattes av nytt pkt

##### 15.10. FJERNARBEID

*Partene er positive til fjernarbeid og har utarbeidet en rammeavtale og forslag til mønsteravtale om fjernarbeid. Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme. Partene anbefaler at rammeavtale og mønsteravtale om fjernarbeid benyttes ved fjernarbeidsforhold, jf. bilag 9.*

*Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.*

##### Nytt pkt 15.11 PENSJONSGJENNOMGANG

*Virke og Parat vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.*

*Gjeldende avtale om sliterordningen og avtalefestet pensjon mellom LO/NHO er en del av overenskomsten, se bilag 2 og 4. Det samme gjelder eventuelle ordninger om tidligpensjon.*

##### Nytt pkt 15.12 SENIORPOLITIKK

*De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er viktig at flest mulig skal*

*kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.*

## § 16 LØNNFASTSETTELSE

### 16.2 LOKALE LØNNSYSTEMER Endres til;

*De lokale parter gis adgang til gjennom forhandlinger, selv å utforme et hensiktsmessig, bedriftstilpasset lønnssystem, som kan omfatte kriterier for lønnsfastsettelse, ulike forhandlingsløsninger m.v. (jfr. også § 17.5 og bilag 1). De lokale parter kan avtale et hensiktsmessig bedriftstilpasset lønnssystem.*

Organisasjonene yter faglig bistand i dette arbeidet etter anmodning fra de lokale parter.

Lokale lønnssystemer følger Hovedavtalens regler om særavtaler.

Nytt siste ledd;

*Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedrifts- tilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelse for dette.*

## § 17 LØNNSREGULERING

### 17.1 SENTRALE REGULERINGER PER 1. APRIL 202022.

Det gis et generelt tillegg på kr. 487,50 per måned (kr. 3,00 per time).

### 17.2. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår Endres til;

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og YS eller det organ YS bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS' organer og Virke.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen fjorten – 14 – dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med fjorten – 14 – dagers varsel (dog ikke til utløp før ~~1. april 2021~~ 1. april 2023).

### 17.5 ALTERNATIVE LOKALE FORHANDLINGER Endres;

De lokale parter kan avtale at det skal forhandles om:

- Størrelsen på reguleringen av det gjennomsnittlige lønnsnivå. Partene er i så fall ikke bundet av eventuelle sentralt fastsatte tillegg etter 17.1 og 17.2.

~~–Prinsipper og retningslinjer for fordelingen av eventuelle tillegg. Partene står i så fall fritt til å forhandle om annen fordeling av eventuelle sentralt fastsatte tillegg i hht. kriterier og/eller prosedyrer partene er enige om.~~

Dersom partene ikke kommer til enighet i lokale forhandlinger og det ikke er avtalt noen annen fordelingsmekanisme, faller man tilbake på bestemmelsene i 17.1 – 17.4.

17.7 STILLINGSPLASSERING I BEGRAVELSESBYRÅER Endres til;

I. Arbeidstakere med overveiende rutinearbeid

~~Sentralbordoperatør – Resepsjonist – Regnskapsassistent – Sekretær – Servicemedarbeider.~~

Det forutsettes at ansatte i denne kategorien minimum skal ha grunnlønn slik det fremgår av minstelønssystemet. Jfr § 17.8

II. Arbeidstakere med kvalifisert arbeid

Gravferdskonsulent - Sekretær – Regnskapskonsulent.

Det forutsettes at ansatte i denne kategorien minimum skal ha grunnlønn slik det fremgår av minstelønssystemet. Jfr. § 17.8.

III. Senior gravferdskonsulent.

*Med mindre noe annet er avtalt lokalt skal*

- a) Senior gravferdskonsulent ved 0 år minimum gis kr. 13 500 i tillegg pr. år utover minstelønn og personlig tillegg.
- b) Og ved 4 år minimum gis ytterligere kr. 13 500 i tillegg pr. år utover minstelønn og personlig tillegg.

IV. Arbeidstakere med kvalifisert og selvstendig arbeid på eget ansvar.

~~Seksjonsleder – Avdelingsleder – Regnskapsleder – EDB-ansvarlig~~

Arbeidstakere i gruppe IV får sin lønn fastsatt individuelt. Partene forutsetter at det ved lønnsfastsettelsen for de ansatte som faller utenfor arbeidstidsbestemmelsene i aml. Kap 10, tas rimelig hensyn til bortfall av overtidsgodtgjørelse og øvrige tillegg.

Merknad: Partene er enige om at overskriften for lønnsgruppe III ikke er å forstå som automatisk unntak fra Kap. 10 i arbeidsmiljøloven, og at eventuelle unntak må vurderes i hvert enkelt tilfelle etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-12.

§ 21 LIKESTILLING Utgår og erstattes med;

§ 21 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

21.1 Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



21.2 Partene er enige i at det er en ressurs for arbeidslivet at arbeidstakere, uansett kjønn, gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i bedriften. Partene er enig i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.

21.3 Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lønns plassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

21.4 Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene. Det vises også til Hovedavtalens Tilleggsavtale V Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet og Aktivitetsprogrammet.

Bilag 6 LIKESTILLING utgår.

### III TIL PROTOKOLLEN

Partene er enige om å foreta nødvendige redaksjonelle endringer i overenskomstene og tilhørende bilag.

Nummerering i hele avtalen gjennomgås.

Forhandlingene baseres på forslag fra utvalget som har fremlagt forslag til revidert avtale. Partene er enige om at denne redigeringen ikke inneholder noen materielle realitetsendringer, og fremtidige tvister vil måtte baseres på teksten i avtalen fra 2020, der man ikke senere har gjort endringer i bestemmelsene.

Minstelønnsatsene skal i protokollen oppgis både som månedslønn og timelønn slik at avrundingsproblematikk unngås.

### IV GJENNOMFØRING

a) Lønnstillegg gis fra 1. april

b) Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.

c) De tillegg som følger av lønnsreguleringen pr. 1. april 2022, gis ikke til ansatte som tiltrer stillingen etter 31. mars 2022 såfremt deres lønn minst svarer til de lønninger som gjelder fra 1. april 2022. Det samme gjelder når tariffavtale opprettes etter 31. mars 2022.

d) Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtids- og skiftarbeid mv. og av tillegg for ubekvem arbeidstid som er utført til og med



vedtakelsesdagen.

**V SVARFRIST**

Begge parter har godkjent oppgjøret ved signering av protokollen.

Oslo, 7. juni 2022

For Hovedorganisasjonen Virke

.....  
Torstein Kambestad Goyer

For Parat



.....  
Thomas Lilloe