

b) **Sentrale tillegg 2**

Ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.1 gis ytterligere sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2022:

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

c) **Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet 1**

Ny tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet, jf. kap. 2 pkt. 2.1.2, gjøres gjeldende fra 1. mai 2022 som følger:

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2022						
		Garanti- lønn	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans- tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet	324 900	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn		331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet	389 000			4 200	11 400	43 800	11 900
	Laveste årslønn				393 200	404 600	448 400	460 300
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet	411 000			4 200	11 400	41 800	13 000
	Laveste årslønn				415 200	426 600	468 400	481 400
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	459 100			10 200	10 200	50 400	8 000
	Laveste årslønn				469 300	479 500	529 900	537 900

Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	500 100	10 300	20 200	22 300	13 000
	Laveste årslønn		510 400	530 600	552 900	565 900
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	535 000	5 100	12 400	19 700	40 500
	Laveste årslønn		540 100	552 500	572 200	612 700
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet	563 800	5 500	5 200	31 200	55 900
	Laveste årslønn		569 300	574 500	605 700	661 600
Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ansiennitet	582 300	5 500	8 000	29 200	66 000
	Laveste årslønn		587 800	595 800	625 000	691 000

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

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

d) Lokale forhandlinger

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

2. ØKONOMI 2023

a) Godtgjøring for særskilt arbeidstid

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

b) Sentrale tillegg 3

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

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

Garantilønn økes tilsvarende fra samme dato.

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

Ny tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet, jf. kap. 2 pkt. 2.1.2, gjøres gjeldende fra 1. januar 2023 som følger:

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

3. **ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN**

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

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

Fjerde ledd endres slik:

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

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

Endres slik gjeldende fra 1. januar 2023:

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

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

**Antall timer pr kalenderår*

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

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

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

Endres slik gjeldende fra 1. januar 2023:

5.4.1 Turnusarbeidere

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

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

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

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

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

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

5.4.2 Andre arbeidstakere

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

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

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

d) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 8.3.4 Amming

Endres slik:

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

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

Gjeldende bestemmelse erstattes med følgende:

12.1 Hovedregler

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

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

Det gis ikke lønnsansiennitet for flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.1.1 Lønnsansiennitet ved tilsetning

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

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

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

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

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Merknad:

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

12.1.2 Lønnsansiennitet ved fravær

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

Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

12.1.3 Lønnsansiennitet ved omgjøring av stilling

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

12.2 Lønn for deltidstillinger

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

12.3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

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

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

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

12.4 Avlønning av vikarer

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

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

Endringen gjøres gjeldende fra 1. januar 2023.

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

Pkt. 2.1.1 Innledende bestemmelser endres slik:

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

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

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

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

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

Lønnssetningene fastsettes etter forhandlinger mellom partene sentralt.

g) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, pkt. 3.5.4 Lønnsamtale

Endres slik:

~~3.5.4 Rett til årlig samtale~~

3.6 Årlig samtale

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

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

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en

lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.

h) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, nytt punkt 3.7 Livsfasepolitikk

3.7 Livsfasepolitikk

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

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

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver orienterer tillitsvalgte om inngåtte avtaler.

i) Kap. 4 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

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

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

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

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

4. REDAKSJONELLE ENDRINGER

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

Siste ledd slettes slik:

~~Virkningstidspunkt:~~

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

b) Kap. 5 Lærlinger, pkt. 5.14 Bruttolønn

Tittelen endres slik:

5.14 ~~Bruttolønn~~ Pensjon

5. TIL PROTOKOLLEN

a) **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.

b) **Hele stillinger/Heltidskultur**

~~Overenskomsten Myndighetene~~ 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. ~~Lokale retningslinjer kan være et verktøy i dette arbeidet.~~

c) **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.

d) **Forebygging av vold og trusler på arbeidsplassen**

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

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

6. VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

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

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og 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 2023.

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

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

7. 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.

8. SVARFRIST

Svarfrist settes til mandag 20. mars 2023 kl. 12:00.

Oslo, 7. mars 2023

Ann Torunn Tallaksen /s./
Hovedorganisasjonen Virke

Karianne Hansen Heien /s./
Fagforbundet

Protokollen er signert elektronisk.