P R O T O K O L L

År 2024, den 12. og 13. desember, ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området vedrørende hovedoppgjøret 2024 for Landsoverenskomst for høyskoler, Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner og Landsoverenskomst for virksomheter.

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:	Ann Torunn Tallaksen Marianne Brattland Inga Govasli Wilhelmsen Anne Marit Karlsen Elin Flatebø Ragnhild Katrine Lien Mona Charlotte Sjødal Astrid Flesland Trond Teisberg Haroon Bhatti Oda Kirkerud Sandmo Lise Hansen Fjellstad Marthe Hestenes Håkonsen Torgeir Kroken
Fra arbeidstakerorganisasjonene:	
Akademikerforbundet	Martin Ølander
Arkitektenes Fagforbund (AFAG)	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Bibliotekarforbundet	Martin Ølander (e.f.)
Creo	Stig Gunnar Ringen
Delta	Christine Ugelstad Svendsen
Den norske kirkes presteforening (Spir fra 1.1.2025)	Eirik Rikardsen (e.f.)
Den norske legeforening	Frode Solberg Karoline Ramdal
Det Norske Diakonforbund (Spir fra 1.1.2025)	Eirik Rikardsen (e.f.)

ECONA	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Fagforbundet	Anne Green Nilsen Karianne Hansen Heien Oliver Torkelsen Rune Mathiassen
FO (Fellesorganisasjonen)	Ole Henrik Kråkenes Arild Sverstad Haug
Forskerforbundet	Petter Sommervold
Krifa	Marita H. Storvoll
Lederne	Lars Wiggen
Naturviterne	Camilla Fosse
Negotia	Kathrine Fosnes Olsen Tonje Eikås Nygård
NITO	Ole Jacob Støle
Norges Farmaceutiske Forening	Christine Ødegaard Sten
Norges Juristforbund	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norsk Ergoterapeutforbund	Kamilla Lemb Herbjørnsen
Norsk Fysioterapeutforbund	Stine Malerød
Norsk Lektorlag	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Norsk psykologforening	Wencke Sartori Eide
Norsk Radiografforbund	Eirik Rikardsen (e.f.)
Norsk Sykepleierforbund	Eirik Rikardsen Trude Hansen Kjell Magne Mørk Magnus Buflod
Norsk Tjenestemannslag (NTL)	Iver Johnsen Marte Sletten Shadé B. Martins Claudia Lygre
Parat	Bjørn Are Sæther
Samfunnsviterne	Jan Olav Birkenhagen
Samfunnsøkonomene	Wencke Sartori Eide (e.f.)

Skolenes landsforbund	Chris Gøran Holstad
STAFO	Are Sand Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
Tekna	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Unio	Iril Myrvang Gjørv
Utdanningsforbundet	Bjørg Melbø Ratvik

Det er ført forhandlinger for følgende avtaler:

Landsoverenskomst for høyskoler med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, Den norske kirkes presteforening (Spir fra 1.1.2025), Den norske legeforening, Det Norske Diakonforbund (Spir fra 1.1.2025), ECONA, Fagforbundet, FO (Fellesorganisasjonen), Forskerforbundet, Krifa, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk psykologforening, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner med parter:

Akademikerforbundet, Arkitektenes Fagforbund, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, ECONA, Fagforbundet, Forskerforbundet, Lederne, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, STAFO, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for virksomheter med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, Den norske kirkes presteforening (Spir fra 1.1.2025), Den norske legeforening, Det Norske Diakonforbund (Spir fra 1.1.2025), ECONA, Fagforbundet, FO (Fellesorganisasjonen), Forskerforbundet, Lederne, Naturviterne, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet

I. FORHANDLINGENES OMFANG

Det føres forhandlinger for følgende avtaler i Del 2 av HUK-oppgjøret 2024:

Landsoverenskomst for høyskoler

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner

Landsoverenskomst for virksomheter (inkl. både §26 og §27)

Følgende avtaler ble forhandlet i Del 1 av HUK-oppgjøret 2024:

Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester

Landsoverenskomst for barnehager

Landsoverenskomst for utdanning

Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten

Disse forhandlingene ble gjennomført i perioden 17. – 19. juni 2024.

II. LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER

1. ØKONOMI

1.1 For ansatte som er medlem i LO- og YS-forbund

a) Generelt tillegg

Det gis et sentralt generelt tillegg til alle på 0,75 % pr. dato av den faste årslønnen med virkning fra 1. mai 2024.

b) Lokale forhandlinger

Det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,15 % pr. dato av lønnsmassen med virkning fra 1. mai 2024.

Forhandlingene skal være avsluttet snarest mulig og senest innen 15. mars 2025.

Ankefrist settes til 29. mars 2025.

c) Justering i Lønnsplanheftet

Kolonne 4 i tabellen med tittel «Ltr.alt.» endres til «Minstelønn kr.».

Alle lønnstrinn i kolonnen erstattes med kronebeløp tilsvarende ny minstelønn for alle kodene. I disse er det generelle tillegget innarbeidet. Tilsvarende gjelder for lønnstrinn i alle merknadene.

1.2 For ansatte som er medlem i forbund omfattet av Parallellavtalen

a) Lokale forhandlinger

Det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,7 % pr. dato av lønnsmassen med virkning fra 1. mai 2024.

Forhandlingene skal være avsluttet snarest mulig og senest innen 15. mars 2025.

Ankefrist settes til 29. mars 2025.

b) Justering i kap. 3, § 3, pkt. 3.2.1 andre ledd

Andre ledd endres slik:

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner ~~509.300~~ 513.100 i årslønn.

c) Justering i Lønnsplan 17.515

Merknaden endres slik:

1) Merknad: Ved tilsetting som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ~~ltr. 54~~ kroner 536.200. Godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3.1.2 kommer ikke til anvendelse. Den ansatte gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning.

Minimumslønn for disse kodene var før oppgjøret kroner 532.200 for ansatte i forbund omfattet av Parallellavtalen, og med tilsvarende automatisk lønnsutvikling som over.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

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

a) Kap. 1 Sentrale bestemmelser, pkt. 1.2 Lønnstabeller

Endres slik:

~~***1.2 Lønnstabeller***~~

~~*1.2.1 Hovedlønnstabell for LO- og YS-forbund per 1. mai 2022 - se vedlegg 1*~~

~~*1.2.2 Hjelpetabeller for timelønn utarbeides etter behov*~~

1.2 Stillingsplassering

1.2.1 Lønnsstiger – Se § 4 i kap. 3 Fellesbestemmelser

1.2.2 Lønnsplaner – Se Vedlegg 1

Lønnsplan med angivelse av lønnsstige for samtlige forbund og minstelønn for forbund i LO- og YS ~~– se vedlegg 2~~

b) Kap. 1 Sentrale bestemmelser, pkt. 1.3 Stillingsplassering

Endres slik:

~~***1.3 Stillingsplassering***~~

~~*1.3.1 Lønnsplan med angivelse av lønnsstige for samtlige forbund og lønnstrinn for forbund i LO- og YS – se vedlegg 2*~~

~~*1.3.2 Fagarbeider/arbeidsleder*~~

~~*Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter Lov om fagopplæring i arbeidslivet.*~~

~~*Arbeidsleder*~~

~~*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.*~~

~~*Arbeidslederbegrepet*~~

~~*Med begrepet arbeidsleder legger partene til grunn den tradisjonelle forståelse av begrepet i norsk arbeidsrett. Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestere og andre i lignende stillinger som daglig leder, fordeler og kontrollerer det arbeid som utføres av arbeidstakere de følger og har den direkte arbeidsledelse av.*~~

~~*Det finnes imidlertid stillinger som fyller kravene til arbeidslederstillinger, men som har andre stillingsbetegnelser. Også arbeidstakere i slike arbeidslederstillinger kan 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.*~~

~~*Hvilke arbeidsledere som omfattes av bestemmelsen, fastsettes i forhandlinger mellom virksomhetene og arbeidstakerorganisasjonene.*~~

~~*Tvilsspørsmål*~~

~~*Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges Virke.*~~

c) Kap. 1 Sentrale bestemmelser, pkt. 1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

Ny nummerering på tittel slik:

~~***1.4***~~ ***1.3 Sentrale forhandlinger i perioden***

d) Kap. 2 Lokale bestemmelser, pkt. 2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Endres slik:

Lønnssystemet forutsetter at de lokale parter har en egen omforent lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.

I den lokale lønnspolitikken kan det brukes arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i Vedlegg 1 Lønnsplaner.

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk, oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnssystemet skal brukes - og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål, herunder bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av disse.

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling over tid og slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene etter pkt. 2.5.2, skal bidra til å fjerne disse.

Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedoppgjør.

Lokale forhandlinger forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter.

Før de årlige forhandlinger - se pkt. 2.5.2 - starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet bør så tidlig som mulig ha gjennomført det avtalefestede møte for å avtale/drøfte:

- *Forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse*
- *Praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger*
- *Om deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg*
- *Rekrutteringstiltak*

- *Vansker med å beholde arbeidstakere*
- *Kompetansegivende etter- og videreutdanning*
- *Likestilling og likelønn*
- *Lønnsmessige skjevheter*
- *Tiltak for særskilte arbeidstakergrupper*
- *Andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»*

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

1. *Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.*

2. *Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelle særmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.*

3. *Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.*

4. *Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.*

5. *De lønnsmessige tilleggene tilstås i henhold til virkemidlene i 2.5.5.*

6. *Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.*

7. ~~*Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev avtalte føringer er fulgt*~~.
   Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet og at avtalte føringer blir fulgt.

8. *Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.*

e) Kap. 2 Lokale bestemmelser, pkt. 2.5.2 Årlige forhandlinger

Endring i tredje ledd slik:

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn
b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5
c) Arbeidstakere som ~~er i~~ på virkningstidspunktet har gjeninntrådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 7
d) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i andre ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

f) Kap. 2 Lokale bestemmelser, pkt. 2.5.3 Særlige grunnlag

Tillegg til pkt. 1 bokstav a) slik:

Merknad:
Forhandlingskrav som er basert på dette punkt bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringer i de pålagte oppgaver.

Endring i pkt. 1 bokstav b) slik:

~~*Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstiller de krav som ble satt for tiltaket.*~~
Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Arbeidsgiver kan også vurdere effekten av gjennomførte ikke-planlagte tiltak. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

De to siste leddene strykes slik:

~~*Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.2-forhandlingene.*~~

~~*Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til én eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.*~~

g) Kap. 2 Lokale bestemmelser, pkt. 2.5.4

Endres slik:

~~***A. Produktivitetsavtale***~~

~~*Partene (lokalt) fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak i en virksomhet. Kravet må gjelde et bestemt tiltak.*~~

~~*Produktivitetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbart. Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivitetsgevinsten. Dersom gevinsten skyldes økt innsats av ressurser fra arbeidsgiver, kan det likevel avtales lønnsendringer dersom det i tillegg kreves omstilling og økt innsats av virksomhetens medarbeidere. Produktivitetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver. Størrelsen på den produktivitetsgevinst som skal tilfalle arbeidstakerne, avtales i det enkelte tilfelle. Det vil bl.a. være avhengig av hvilke krav som settes til omstilling og innsats, hvilket produktivitetsnivå som på forhånd var i virksomheten og hvor mye som kreves for å bedre produktiviteten. Bedre lønn gis de arbeidstakere som i første rekke har bidratt til produktivitetsgevinsten. Dette kan dreie seg om samtlige arbeidstakere i virksomheten eller arbeidstakere i deler av virksomheten.*~~

~~*Det må på utbetalingstidspunktet være dekning for lønnsendringer som er avtalt.*~~

~~*Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. I enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål. Den bedrede lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktivitetsgevinsten blir permanent. Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.*~~

~~***B. Effektiviseringstiltak***~~

~~*Ved iverksetting av tiltak som gir økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering, kan partene avtale hvordan innsparte midler eller annen gevinst skal fordeles.*~~

~~*Arbeidsgiver er ansvarlig for å dokumentere/måle en gevinst ved det enkelte tiltak. Før arbeidsgiver fastsetter gevinstens størrelse, kan organisasjonene kreve at spørsmålet drøftes. Utbetaling kan først skje etter at gevinsten/de innsparte midler helt eller delvis er realisert.*~~

~~*Arbeidstakernes innsats og medvirkning er en betingelse for utbetaling. Utbetaling skal skje innen rimelig tid.*~~

~~*Foruten å brukes til engangsbetaling, midlertidig eller varig lønnsendring, kan en gevinst/innsparte midler anvendes til styrking av personalpolitiske tiltak og utviklingstiltak mv. i virksomheten.*~~

h) Kap. 2 Lokale bestemmelser, pkt. 2.5.5 Virkemidler

Siste avsnitt endres slik:

Tilleggene i a) – c) kan ~~gis som lønnstrinn, kroner og/eller prosent~~ være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.

i) Kap. 3 Fellesbestemmelser, § 2 Definisjoner

Endres slik:

1. ~~*Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen eller*~~ *Årslønn er individuelt avtalt lønn, samt~~,~~ faste månedlige tillegg dersom ikke annet er avtalt, jf. f.eks. § 11 første avsnitt. Deltidstilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.*
2. *Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende ~~heldagsstilling~~ heltidsstilling.*

~~*5. Tjenesteansiennitet er:*~~

- ~~*tjenestetid som opparbeides i stilling(er)*~~
- ~~*eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 3.*~~
- ~~*permisjoner etter § 6.*~~
- ~~*tilleggs ansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.*~~

j) Kap. 3 Fellesbestemmelser, § 3 Lønnsfastsettelse ved ansettelse, pkt. 3.1.1 Innplassering på lønnsplan og opprykk

Endres slik:

§ 3 Lønnsfastsettelse ~~ved ansettelse~~

3.1.1 ~~Innplassering på lønnsplan og opprykk~~ Lønnsfastsettelse

~~*1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.*~~
~~*2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.*~~
~~*3. Stillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsstige og lønnsspenn skal benyttes.*~~
~~*4. Ved avansement innen samme virksomhet fra stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsstige, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.*~~

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til punkt 2.5.1 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder bruk av arbeidstitler. Årslønn skal avtales individuelt ved ansettelse der utdannelse og relevant erfaring inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.

3.1.2 Godskrivingsregler

A. Generelle regler:

4. Personer med gyldig arbeids- og oppholdstillatelse som kan dokumentere flyktningstatus i henhold til myndighetenes definisjon og som ikke kan dokumentere yrkespraksis, kan godskrives inntil 6 år for udokumentert praksis etter fylte 30 år ved lønnsfastsettelse i stillingen.

Tjeneste, arbeid og praksis som nevnt i nr. 1, 2 og 3 godskrives slik at dersom man samlet når ett år, godskrives ~~ett lønnstrinn~~ 8.000 kroner ved ansettelse. Videre godskrives ~~ett lønnstrinn~~ 8.000 kroner for hvert andre år.

B. Spesielle regler:

1. Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning ~~i ltr. 51~~ med 513.100 kroner.

C. Særlige regler:

Siste ledd:
Man kan ikke få godskrevet mer enn ~~fem lønnstrinn~~ 40.000 kroner etter pkt. A og B, nr. 2

k) Kap. 3 Fellesbestemmelser, § 5 Lønnssamtale

Endres slik:

Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. den lokale lønnspolitikken. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringslovens § 6.

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

l) Kap. 3 Fellesbestemmelser, § 6 Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansienniteten

Endres slik:

§ 6 Permisjoner som ikke avbryter ~~tjeneste- eller~~ stillingsansienniteten

~~Følgende permisjoner avbryter ikke tjeneste- eller stillingsansienniteten:~~

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke stillingsansienniteten.

Ved gjeninntreden fra følgende permisjoner gis lønnsjustering tilsvarende opprykk etter stillingens lønnsstige under permisjon:

~~1. Permisjon med hel eller delvis lønn.~~
2. *Ny nr. 1. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.*
3. *Ny nr. 2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.*
4. *Ny nr. 3. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.*

5. *Ny nr. 4. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.*
6. *Ny nr. 5. Virke kan bestemme at også annet fravær regnes med i ~~tjeneste- eller~~ stillingsansienniteten.*

m) Kap. 3 Fellesbestemmelser, § 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

Andre ledd endres slik:

En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, ~~dog~~ likevel ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.

n) Kap. 3 Fellesbestemmelser, § 21 Militærtjeneste og sivil tjeneste

Nr. 2 endres slik:

En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. ~~En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen~~.
Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

Nr. 3 endres slik:

For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings ~~hovedregulativ~~lønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.

o) Kap. 3 Fellesbestemmelser, ny § 27 Livsfasepolitikk

§ 27 Livsfasepolitikk

De lokale parter i den enkelte virksomhet skal drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å
- *Beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse*
- *Gjøre virksomheten konkurransedyktig*
- *Sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider*
- *Redusere sykefraværet*
- *Se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov*
- *Fremme et inkluderende arbeidsliv*

Livsfasepolitikken bør være en del av personalpolitikken i virksomheten.

p) Kap. 8 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2022~~ 2024 til 30. april ~~2024~~ 2026 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 ~~2023~~ 2025.

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

q) Vedlegg

Vedlegg 1 Hovedlønnstabell per 1. mai 2022 slettes.

Øvrige vedlegg gis tilsvarende endret nummerering.

Nytt Vedlegg 1 Lønnsplaner oppdateres i henhold til at lønnstrinn for LO- og YS-forbund erstattes av minstelønn i kronebeløp, og hvor det generelle tillegget pr. 1. mai 2024 innarbeides.

III LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER

1. ØKONOMI

1.1 For ansatte som er medlem i LO- og YS-forbund

a) Generelt tillegg

Det gis et sentralt generelt tillegg til alle på 0,75 % pr. dato av den faste årslønnen med virkning fra 1. mai 2024.

b) Lokale forhandlinger

Det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,15 % pr. dato av lønnsmassen med virkning fra 1. mai 2024.

Forhandlingene skal være avsluttet snarest mulig og senest innen 15. mars 2025.

Ankefrist settes til 29. mars 2025.

c) Justering i Lønnsplanheftet

Kolonne 4 i tabellen med tittel «Ltr.alt.» endres til «Minstelønn kr.».

Alle lønnstrinn i kolonnen erstattes med kronebeløp tilsvarende ny minstelønn for alle kodene. I disse er det generelle tillegget innarbeidet. Tilsvarende gjelder for lønnstrinn i alle merknadene.

1.2 For ansatte som er medlem i forbund omfattet av Parallellavtalen

a) Lokale forhandlinger

Det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,7 % pr. dato av lønnsmassen med virkning fra 1. mai 2024.

Forhandlingene skal være avsluttet snarest mulig og senest innen 15. mars 2025.

Ankefrist settes til 29. mars 2025.

b) Justering i kap. 3, § 3, pkt. 3.2.1 andre ledd

Andre ledd endres slik:

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner ~~509.300~~ 513.100 i årslønn.

c) Justering i Lønnsplan 17.515

Merknaden endres slik:

1) Merknad: Ved tilsetting som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ~~ltr. 54~~ kroner 536.200. Godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3.1.2 kommer ikke til anvendelse. Den ansatte gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning.

Minimumslønn for disse kodene var før oppgjøret kroner 532.200 for ansatte i forbund omfattet av Parallellavtalen, og med tilsvarende automatisk lønnsutvikling som over.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

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

a) Kap. 1 Sentrale bestemmelser - Innledning, pkt. 1.6 Hovedlønnstabell for forbund i LO og YS per 1. mai 2022 – se vedlegg 1

Endres slik:

~~*1.6 Hovedlønnstabell for forbund i LO og YS per 1. mai 2022 – se vedlegg 1*~~

1.7 Sentrale særavtaler blir ny nr. 1.6.

b) Kap. 3 Fellesbestemmelsene, pkt. 3.8 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

Nr. 2 endres slik:

En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av sin lønn etter nr. 1, ~~dog~~ likevel ikke utover de tidsrommene som lønn kan utbetales etter §§ 18 og 24.

c) Kap. 3 Fellesbestemmelsene, pkt. 3.18 Militærtjeneste og siviltjeneste

Nr. 2 endres slik:

En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. ~~En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 1 på hovedlønnstabellen~~.
Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

Nr. 3 endres slik:

For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings ~~hovedregulativ~~lønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.

d) Kap. 3 Fellesbestemmelsene, pkt. 3.24 Lønnssamtale

Endres slik:

Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. den lokale lønnspolitikken. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringslovens § 6.

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

e) Kap. 3 Fellesbestemmelser, nytt pkt. 3.25 Livsfasepolitikk

3.25 Livsfasepolitikk

De lokale parter i den enkelte virksomhet skal drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å

- *Beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse*
- *Gjøre virksomheten konkurransedyktig*
- *Sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider*
- *Redusere sykefraværet*
- *Se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov*
- *Fremme et inkluderende arbeidsliv*

Livsfasepolitikken bør være en del av personalpolitikken i virksomheten.

f) Kap. 8 Stillingsplassering, pkt. 8.1

Endres slik:

8.1 Lønnsplan med angivelse av lønnsstige for samtlige forbund ~~og lønnstrinn for forbund i LO- og YS~~ – se vedlegg ~~2-1~~

~~*8.2 Fagarbeider/arbeidsleder*~~

~~*Stillingskode 1203 Fagarbeider, gjenspeiler den yrkesmessige avlønningen for arbeidstakere med offentlig fagbrev etter Lov om fagopplæring i arbeidslivet.*~~

~~*Arbeidsleder*~~

~~*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.*~~

~~*Arbeidslederbegrepet*~~

~~*Med begrepet arbeidsleder legger partene til grunn den tradisjonelle forståelse av begrepet i norsk arbeidsrett. Med arbeidsledere forstås formenn, verksmestere og andre i lignende stillinger som daglig leder, fordeler og kontrollerer det arbeid som utføres av arbeidstakere de følger og har den direkte arbeidsledelse av.*~~

~~*Det finnes imidlertid stillinger som fyller kravene til arbeidslederstillinger, men som har andre stillingsbetegnelser. Også arbeidstakere i slike arbeidslederstillinger kan 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.*~~

~~*Hvilke arbeidsledere som omfattes av bestemmelsen, fastsettes i forhandlinger mellom virksomhetene og arbeidstakerorganisasjonene.*~~

~~*Tvilsspørsmål*~~

~~*Tvilsspørsmål som måtte oppstå om denne ordningen må forelegges Virke.*~~

g) **Kap. 10 Lokale bestemmelser, pkt. 10.3 Lokal lønnspolitikk**

Endres slik:

Lønnssystemet forutsetter at de lokale parter har en egen omforent lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.

I den lokale lønnspolitikken kan det brukes arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i Vedlegg 1 Lønnsplaner.

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk, oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnssystemet skal brukes - og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål, herunder bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av disse.

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling over tid og slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene etter pkt. 2.5.2, skal bidra til å fjerne disse.

Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedoppgjør.

Lokale forhandlinger forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter.

Før de årlige forhandlinger - se pkt. 2.5.2 - starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet bør så tidlig som mulig ha gjennomført det avtalefestede møte for å avtale/drøfte:

- *Forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse*
- *Praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger*
- *Om deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg*
- *Rekrutteringstiltak*
- *Vansker med å beholde arbeidstakere*
- *Kompetansegivende etter- og videreutdanning*
- *Likestilling og likelønn*
- *Lønnsmessige skjevheter*
- *Tiltak for særskilte arbeidstakergrupper*
- *Andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»*

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

1. *Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.*

2. *Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelle særmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.*

3. *Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.*

4. *Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.*

5. *De lønnsmessige tilleggene tilstås i henhold til virkemidlene i 2.5.5.*

6. *Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.*

7. ~~*Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev avtalte føringer er fulgt*~~.
   Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet og at avtalte føringer blir fulgt.

8. *Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.*

h) Kap. 10 Lokale bestemmelser, pkt. 10.4 Årlige forhandlinger

Endring i tredje ledd slik:

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

1. *Arbeidstakere som har permisjon med lønn*
2. *Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5*
3. *Arbeidstakere som ~~er i~~ på virkningstidspunktet har gjeninntrådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 7*
4. *Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i andre ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.*

i) Kap. 10 Lokale bestemmelser, pkt. 10.5 Særlige grunnlag

Tillegg til pkt. 1 bokstav a) slik:

Merknad:
Forhandlingskrav som er basert på dette punkt bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringer i de pålagte oppgaver.

Endring i pkt. 1 bokstav b) slik:

~~*Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstiller de krav som ble satt for tiltaket.*~~
Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen.

Arbeidsgiver kan også vurdere effekten av gjennomførte ikke-planlagte tiltak. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

De to siste leddene strykes slik:

~~*Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.2-forhandlingene.*~~

~~*Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til én eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.*~~

j) Kap. 10 Lokale bestemmelser, pkt. 10.6

Endres slik:

~~***10.6 Produktivitetsavtale***~~

~~*Partene (lokalt) fører forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak i en virksomhet. Kravet må gjelde et bestemt tiltak.*~~

~~*Produktivitetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbart. Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivitetsgevinsten. Dersom gevinsten skyldes økt innsats av ressurser fra arbeidsgiver, kan det likevel avtales lønnsendringer dersom det i tillegg kreves omstilling og økt innsats av virksomhetens medarbeidere. Produktivitetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver. Størrelsen på den produktivitetsgevinst som skal tilfalle arbeidstakerne, avtales i det enkelte tilfelle. Det vil bl.a. være avhengig av hvilke krav som settes til omstilling og innsats, hvilket produktivitetsnivå som på forhånd var i virksomheten og hvor mye som kreves for å bedre produktiviteten. Bedre lønn gis de arbeidstakere som i første rekke har bidratt til produktivitetsgevinsten. Dette kan dreie seg om samtlige arbeidstakere i virksomheten eller arbeidstakere i deler av virksomheten.*~~

~~*Det må på utbetalingstidspunktet være dekning for lønnsendringer som er avtalt.*~~

~~*Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. I enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål. Den bedrede lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktivitetsgevinsten blir permanent. Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.*~~

k) Kap. 10 Lokale bestemmelser, pkt. 10.7

Endres slik:

~~***10.7 Effektiviseringstiltak***~~

~~*Ved iverksetting av tiltak som gir økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering, kan partene avtale hvordan innsparte midler eller annen gevinst skal fordeles.*~~

~~*Arbeidsgiver er ansvarlig for å dokumentere/måle en gevinst ved det enkelte tiltak. Før arbeidsgiver fastsetter gevinstens størrelse, kan organisasjonene kreve at spørsmålet drøftes. Utbetaling kan først skje etter at gevinsten/de innsparte midler helt eller delvis er realisert.*~~

~~*Arbeidstakernes innsats og medvirkning er en betingelse for utbetaling. Utbetaling skal skje innen rimelig tid.*~~

~~*Foruten å brukes til engangsbetaling, midlertidig eller varig lønnsendring, kan en gevinst/innsparte midler anvendes til styrking av personalpolitiske tiltak og utviklingstiltak mv. i virksomheten.*~~

l) Kap. 10 Lokale bestemmelser, pkt. 10.8 Virkemidler

Siste avsnitt endres slik:

Tilleggene i a) – c) kan ~~gis som lønnstrinn, kroner og/eller prosent~~ være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.

m) Kap. 11 Fellesbestemmelser, pkt. 11.1 Definisjoner

Endres slik:

~~*1. Tjenesteansiennitet er:*~~
- ~~*tjenestetid som opparbeides i stilling(er)*~~
- ~~*eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 3.*~~
- ~~*permisjoner etter § 6.*~~
- ~~*tilleggs ansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.*~~

Og nr. 2 og 3 blir nye nr. 1 og 2.

n) Kap. 11 Fellesbestemmelser, pkt. 11.2 Lønnsfastsettelse ved ansettelse

Tittel endres slik:

11.2 Lønnsfastsettelse ~~ved ansettelse~~

o) Kap. 11 Fellesbestemmelser, pkt. 11.2.1 For forbund i LO og YS gjelder

Endres slik:

11.2.1.1 ~~Innplassering på lønnsplan og opprykk~~ Lønnsfastsettelse

~~*1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.*~~
~~*2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.*~~
~~*3. Stillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsstige og lønnsspenn skal benyttes.*~~
~~*4. Ved avansement innen samme virksomhet fra stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsstige, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.*~~

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til punkt 10.3 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder bruk av arbeidstitler. Årslønn skal avtales individuelt ved ansettelse der utdannelse og relevant erfaring inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.

11.2.1.2 Godskrivingsregler

A. Generelle regler:

4. Personer med gyldig arbeids- og oppholdstillatelse som kan dokumentere flyktningstatus i henhold til myndighetenes definisjon og som ikke kan dokumentere

yrkespraksis, kan godskrives inntil 6 år for udokumentert praksis etter fylte 30 år ved lønnsfastsettelse i stillingen.

Tjeneste, arbeid og praksis som nevnt i nr. 1, 2 og 3 godskrives slik at dersom man samlet når ett år, godskrives ~~ett lønnstrinn~~ 8.000 kroner ved ansettelse. Videre godskrives ~~ett lønnstrinn~~ 8.000 kroner for hvert andre år.

B. Spesielle regler:

1. Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning ~~i ltr. 51~~ med 513. 100 kroner.

C. Særlige regler:

Siste ledd:
Man kan ikke få godskrevet mer enn ~~fem lønnstrinn~~ 40.000 kroner etter pkt. A og B, nr. 2

p) Kap. 11 Fellesbestemmelser, pkt. 11.4 Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansienniteten

Endres slik:

11.4 Permisjoner som ikke avbryter ~~tjeneste- eller~~ stillingsansienniteten

~~Følgende permisjoner avbryter ikke tjeneste- eller stillingsansienniteten:~~

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke stillingsansienniteten.

Ved gjeninntreden fra følgende permisjoner gis lønnsjustering tilsvarende opprykk etter stillingens lønnsstige under permisjon:

~~7. Permisjon med hel eller delvis lønn.~~
8. *Ny nr. 1. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.*
9. *Ny nr. 2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.*
10. *Ny nr. 3. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.*
11. *Ny nr. 4. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.*
12. *Ny nr. 5. Virke kan bestemme at også annet fravær regnes med i ~~tjeneste- eller~~ stillingsansienniteten.*

q) Kap. 11 Fellesbestemmelser, pkt. 11.5 Overføring til nytt lønnssystem i tariffperioden - sikringsbestemmelser

Endres slik:

Arbeidstakere i de virksomheter som overføres skal innplasseres på en av landsoverenskomstens stillingskoder.

Innplasseringen gjennomføres av arbeidsgiver etter drøftinger med de arbeidstakerorganisasjoner i virksomheten som har et avtaleforhold med Virke. Ingen arbeidstaker skal ved innplassering gå ned i lønn.

Samtidig skal ingen arbeidstaker flyttes opp mer enn ~~to lønnstrinn~~ 16.000 kroner ved innplassering – selv om overføringen skulle tilsi en høyere lønnsplassering.

Dette kan være aktuelt dersom den enkeltes kompetanse, stillingens karakter og arbeidsgivers krav til stillingen etter Landsoverenskomstens lønnssystem gjør dette naturlig.

Videre ~~oppflytting i lønnstrinn~~ økning i årslønn på dette grunnlag skal gjennomføres med minst ~~to lønnstrinn~~ 16.000 kroner per år inntil "korrekt" innplassering er gjennomført.

r) Kap. 12 Bestemmelser for lønnsalternativ B

Endres slik:

~~***12.1 Omfang***~~

~~*Dette lønnsalternativ anvendes i følgende museer pr 1. mai 2022:*~~

~~*Stiftelsen Lillehammer Museum*~~

~~*Drammen museum*~~

~~*Stiftelsen Norsk Teknisk Museum*~~

~~*MiA – Museene i Akershus*~~

~~*Ullensaker museum Sør-Gardermoen*~~

~~*Rælingen Bygdetun*~~

~~*Akershusmuseet avd. Follo museum*~~

~~*Stiftelsen Urskog-Hølandsbanen*~~

~~*Gamle Hvam museum*~~

~~*Nes samlinger*~~

~~*Aurskog og Høland bygdetun*~~

~~*MiA – Museene i Akershus avd. Fetsund Lenser*~~

~~*Nynorsk kultursentrum, Musea for skriftkultur*~~

~~*Nitja senter for samtidskunst*~~

~~*Nordnorsk Kunstmuseum*~~

~~*Riksscene for nasjonal og internasjonal folkemusikk, joik og folkedans*~~

~~*Stiftelsen Arkivet*~~

~~*Aukrust AS*~~

~~*Norsk senter for folkemusikk og folkedans*~~

Dette lønnsalternativet anvendes i de virksomheter/bedrifter hvor det er enighet om dette i tilknytning til etablering av tariffavtale eller ved overgang fra lønnsalternativ A, jf. kap.6.

~~12.2~~ 12.1 Lokalt lønnssystem

Partene i landsoverenskomsten gir de lokale parter – arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene – fullmakt til selv å utforme et hensiktsmessig lønnssystem ~~med utgangspunkt i hovedlønnstabellen~~.

De lokale parter bør i tilknytning til de årlige forhandlinger evaluere utformingen av ~~museets~~ virksomhetens lønnssystem.

Dersom det i tariffoppgjør avtales generelt tillegg for ansatte som er medlem i LO- og YS-forbund i virksomheter som følger lønnsalternativ A, skal tilsvarende tillegg gis ansatte i LO- og YS-forbund i virksomheter som følger lønnsalternativ B.

~~12.3~~ 12.2 Innplassering i lokalt lønnssystem for virksomheter som skifter til lønnsalternativ B

~~*Med utgangspunkt i landsoverenskomstens hovedlønnstabell skal a*~~*Arbeidsgiver skal i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene utforme et hensiktsmessig lønnssystem. Ved innplasseringen skal arbeidstakerne beholde ~~det lønnstrinn de i dag er plassert i~~ den årslønn de har i dag.*

De sentrale parter i landsoverenskomsten kan bistå for å kvalitetssikre ved utforming av de lokale lønnssystemer ved disse museer.

Hvis de lokale parter ikke blir enige kan hver av partene ta tvisten opp med Virke og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Dersom de sentrale parter ikke kommer til enighet behandles tvisten i en sentral ankenemnd slik pkt.12.5 nr. 2. - Årlige forhandlinger nedenfor beskriver.

~~12.4~~ 12.3 Senere tilsatte

Lønnsplassering skjer ved tilsetting på grunnlag av utdanning, kompetanse, ansvarsområde og oppgaver.

~~12.5~~ 12.4 Lokale forhandlinger

1. Lønnspolitikk

Partene lokalt skal samarbeide om utarbeide en lønnspolitikk basert på virksomhetens arbeidsmål.

De lokale parter skal hvert år foran de årlige forhandlingene gjennomføre et drøftingsmøte for å behandle prinsipper og retningslinjer for forhandlingene med sikte på et best mulig resultat. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Drøftingsmøtet skal blant annet omfatte følgende punkter:

- *Forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse*
- *Praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger*
- *Rekrutteringstiltak*
- *Vansker med å beholde arbeidstakere*
- *Kompetansegivende etter- og videreutdanning*
- *Likestilling og likelønn*
- *Lønnsmessige skjevheter*
- *Tiltak for særskilte arbeidstakergrupper*
- *Andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av potten*

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

2. Årlige forhandlinger

~~*Det er ingen økonomisk ramme til årlige lokale forhandlinger i 2020.*~~

Dersom de lokale parter ved det enkelte museum ikke blir enige kan hver av de lokale parter kreve forhandlingene overført til Virke og de berørte arbeidstakerorganisasjoner.

Dersom heller ikke de sentrale parter blir enige kan hver av partene kreve saken inn for et sentralt ankeutvalg som skal bestå av

- *En representant fra arbeidstakerorganisasjonene*
- *En representant fra Virke*
- *En nøytral leder*

Dersom partene ikke blir enige om nøytral leder, oppnevnes denne av Riksmekler.

Det er partenes forutsetning at museene skal sikres en lik lønnsutvikling uavhengig av lønnsalternativ. Partene vil derfor ved tariffperiodens slutt vurdere de lønnsmessige konsekvenser av avtalevilkårene i de to lønnsalternativ – og evt. foreta de nødvendige korrigeringer for å sikre den ønskede lønnsutvikling.

3. Særlig grunnlag

Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det:

Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/ arbeidstakerens lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

Merknad:
Forhandlingskrav som er basert på dette punkt bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringer i de pålagte oppgaver.

~~*Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstiller de krav som ble satt for tiltaket.*~~
Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Arbeidsgiver kan også vurdere effekten av gjennomførte ikke-planlagte tiltak. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring 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.

~~*Krav som er fremmet og ikke ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige forhandlingene.*~~

~~*12.6*~~ *12.5*

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte før lønnsoppgjøret:

1. *Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.*
2. *Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelle særmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform.*
3. *Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.*

4. *Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.*
5. *De lønnsmessige tilleggene ~~tilstås~~ kan gis som generelle tillegg, ~~og/eller~~ gruppetillegg og individuelle tillegg.*
6. *Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.*
7. *Organisasjonene gis mulighet for å kontrollere at den økonomiske rammen er benyttet, og at ev. avtalte føringer er fulgt.*

Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.

s) Kap.13 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2022~~ 2024 til 30. april ~~2024~~ 2026 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 ~~2023~~ 2025.

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

t) Vedlegg

Vedlegg 1 Hovedlønnstabell per 1. mai 2022 slettes.

Øvrige vedlegg gis tilsvarende endret nummerering.

Nytt Vedlegg 1 Lønnsplaner oppdateres i henhold til at lønnstrinn for LO- og YS-forbund erstattes av minstelønn i kronebeløp, og hvor det generelle tillegget pr. 1. mai 2024 innarbeides.

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

1.1 For ansatte som er medlem i LO- og YS-forbund

a) Generelt tillegg

Det gis et sentralt generelt tillegg til alle på 0,75 % pr. dato av den faste årslønnen med virkning fra 1. mai 2024.

b) Lokale forhandlinger

Det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,15 % pr. dato av lønnsmassen med virkning fra 1. mai 2024.

Forhandlingene skal være avsluttet snarest mulig og senest innen 15. mars 2025.

Ankefrist settes til 29. mars 2025.

c) Justering i Lønnsplanheftet

Kolonne 4 i tabellen med tittel «Ltr.alt.» endres til «Minstelønn kr.».

Alle lønnstrinn i kolonnen erstattes med kronebeløp tilsvarende ny minstelønn for alle kodene. I disse er det generelle tillegget innarbeidet. Tilsvarende gjelder for lønnstrinn i alle merknadene.

1.2 For ansatte som er medlem i forbund omfattet av Parallellavtalen

a) Lokale forhandlinger

Det forhandles lokalt innenfor en ramme på 2,7 % pr. dato av lønnsmassen med virkning fra 1. mai 2024.

Forhandlingene skal være avsluttet snarest mulig og senest innen 15. mars 2025.

Ankefrist settes til 29. mars 2025.

b) Justering i kap. 3, § 3, pkt. 3.2.1 andre ledd

Andre ledd endres slik:

Ved ansettelse avlønnes arbeidstaker med høyere akademisk utdanning med minimum kroner ~~509.300~~ 513.100 i årslønn.

c) Justering i Lønnsplan 17.515

Merknaden endres slik:

1) Merknad: Ved tilsetting som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat, foretas innplassering på minimum ~~ltr. 54~~ kroner 536.200. Godskrivningsreglene i fellesbestemmelsene § 3.1.2 kommer ikke til anvendelse. Den ansatte gis automatisk lønnsutvikling i inntil 4 år med 3 % årlig stigning.

Minimumslønn for disse kodene var før oppgjøret kroner 532.200 for ansatte i forbund omfattet av Parallellavtalen, og med tilsvarende automatisk lønnsutvikling som over.

2. ØKONOMI – gjeldende for Vedlegg 4 ad § 27 Lønnsbestemmelser mv.

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i Vedlegg 4, pkt. 1.1.3 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2024 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

b) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell slik det fremgår av Vedlegg 2 gjøres gjeldende fra 1. mai 2024. Gjelder Vedlegg 4, kap. 1, pkt. 1.1.2.

c) Generelt tillegg til ledere

Ledere gis et lønnstillegg på 4,1 % av den enkeltes grunnlønn pr. 30. april 2024. Virkningsdato er 1. mai 2024. Gjelder ledere med stilling i Vedlegg 4, kap. 1, pkt. 1.1.4.

d) Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,1 % pr. 1. oktober 2024. Gjelder ansatte med stilling i Vedlegg 4, kap. 1, pkt. 1.1.

Forhandlingene skal være avsluttet snarest mulig og senest innen 15. mars 2025.

Ankefrist settes til 29. mars 2025.

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

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2024, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato. Gjelder ansatte med stilling i Vedlegg 4, kap. 1, pkt. 1.2.

Forhandlingene skal være avsluttet snarest mulig og senest innen 15. mars 2025.

Ankefrist settes til 29. mars 2025.

3. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

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

a) Del II Landsoverenskomst for virksomheter, § 29 Lønnssamtale

Endres slik:

Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. den lokale lønnspolitikken. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringslovens § 6.

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

b) Kap. 3 Fellesbestemmelser, ny § 30 Livsfasepolitikk

§ 27 Livsfasepolitikk

De lokale parter i den enkelte virksomhet skal drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas.

Livsfasepolitikk kan bidra til å

- *Beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse*
- *Gjøre virksomheten konkurransedyktig*
- *Sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider*
- *Redusere sykefraværet*
- *Se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov*
- *Fremme et inkluderende arbeidsliv*

Livsfasepolitikken bør være en del av personalpolitikken i virksomheten.

Gammel § 30 HUK-fondet Varighet og regulering 2. avtaleår blir ny § 31.

Gammel § 31 blir ny § 32.

c) Del II Landsoverenskomst for virksomheter, § 31 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

Landsoverenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai ~~2022~~ 2024 til 30. april ~~2024~~ 2026 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 ~~2023~~ 2025.

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

d) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 1 Lønnssystem, pkt. 1.3 Lønnstabeller

Endres slik:

~~***1.3 Lønnstabeller***~~

~~*Hovedlønnstabell for LO- og YS-forbund per 1. mai 2022 - se bilag 1 til vedlegg 3*~~

~~*Hjelpetabeller for timelønn utarbeides etter behov*~~

Øvrige punkter (1.4 og 1.5) gis tilsvarende endret nummerering.

e) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 2 Forhandlingsbestemmelser, Pkt. 2.5 Lokale lønnsforhandlinger, pkt. 2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Endres slik::

Lønnssystemet forutsetter at de lokale parter har en egen omforent lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.

I den lokale lønnspolitikken kan det brukes arbeidstitler i tillegg til stillingskodene i Vedlegg 1 Lønnsplaner.

I forbindelse med utarbeidelse av lokal lønnspolitikk, oppfordres partene til å etablere minstelønnsnivåer for stillinger hvor det kreves bachelor- og masterutdanning.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnssystemet skal brukes - og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål, herunder bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av disse.

Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer alle en rimelig lønnsutvikling over tid og slik at likelønn, midlertidige ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene etter pkt. 2.5.2, skal bidra til å fjerne disse.

Lokal lønnspolitikk skal omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedoppgjør.

Lokale forhandlinger forutsetter at partene opptrer som likeverdige parter.

Før de årlige forhandlinger - se pkt. 2.5.2 - starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes. Det skal føres referat fra det forberedende møtet.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet bør så tidlig som mulig ha gjennomført det avtalefestede møte for å avtale/drøfte:

- *Forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse*
- *Praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger*
- *Om deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg*
- *Rekrutteringstiltak*
- *Vansker med å beholde arbeidstakere*
- *Kompetansegivende etter- og videreutdanning*
- *Likestilling og likelønn*
- *Lønnsmessige skjevheter*
- *Tiltak for særskilte arbeidstakergrupper*
- *Andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»*

De sentrale parter er enige om at de årlige lokale lønnsforhandlinger gjennomføres på følgende måte, om ikke de lokale parter har avtalt noe annet i forberedende møte:

1. *Det må avsettes tilstrekkelig tid til å vurdere krav og tilbud under forhandlingene.*

2. *Forhandlingene føres i fellesmøter og eventuelle særmøter med de forhandlingsberettigede organisasjoner med utgangspunkt i de lokale parters felles lønnspolitiske plattform. Ved behov kan hver av partene be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.*

3. *Hver av partene kan be om særmøte med en eller flere av organisasjonene eller med arbeidsgiver.*

4. *Partene skal argumentere for sine prioriterte og rangerte krav, samt tilkjennegi sitt syn på de fremsatte krav.*

5. *De lønnsmessige tilleggene tilstås i henhold til virkemidlene i 2.5.5.*

6. *Første tilbud fra arbeidsgiver bør gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene.*

7. *Partene har et felles ansvar for at den økonomiske rammen er benyttet og at avtalte føringer blir fulgt.*

8. *Ingen kan selv forhandle om sin egen lønn i lokale forhandlinger. I virksomheter der en organisasjon kun har ett medlem, ivaretas medlemmets interesser i lønnsforhandlinger av en annen organisasjon under egen hovedsammenslutning, eller den vedkommendes organisasjon sentralt peker ut.*

f) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 2 Forhandlingsbestemmelser, Pkt. 2.5 Lokale lønnsforhandlinger, pkt. 2.5.2 Årlige forhandlinger

Endring i tredje ledd slik:

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

a) Arbeidstakere som har permisjon med lønn
b) Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon uten lønn, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-5
c) Arbeidstakere som ~~er i~~ på virkningstidspunktet har gjeninntrådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. Fellesbestemmelsene § 20 nr. 7
d) Arbeidstakere som på virkningstidspunktet er i andre ulønnede permisjoner med inntil en måneds varighet.

g) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 2 Forhandlingsbestemmelser, Pkt. 2.5 Lokale lønnsforhandlinger, pkt. 2.5.3 Særlige grunnlag

Tillegg til pkt. 1 bokstav a) slik:

Merknad:
Forhandlingskrav som er basert på dette punkt bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringer i de pålagte oppgaver.

Endring i pkt. 1 bokstav b) slik:

~~Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstiller de krav som ble satt for tiltaket.~~
Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller

bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Arbeidsgiver kan også vurdere effekten av gjennomførte ikke-planlagte effektiviseringstiltak. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

De to siste leddene strykes slik:

~~*Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.2 forhandlingene.*~~

~~*Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til én eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.*~~

h) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 2 Forhandlingsbestemmelser, Pkt. 2.5 Lokale lønnsforhandlinger, pkt. 2.5.4 Virkemidler

Siste avsnitt endres slik:

Tilleggene i a) – c) kan ~~gis som lønnstrinn, kroner og/eller prosent~~ være fast, virkemidlene i bokstav b) og c) kan også være tidsavgrenset.

i) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 4 Fellesbestemmelser – Lønnssystem, pkt. 4.1 Definisjoner

Endres slik:

1. ~~*Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellen eller*~~ *Årslønn er individuelt avtalt lønn, samt, faste månedlige tillegg dersom ikke annet er avtalt, jf. f.eks. § 11 første avsnitt. Deltidstilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.*
2. *Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Med timelønn i §§ 13, 15 og 16 forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende ~~heldagsstilling~~ heltidsstilling.*

~~*6. Tjenesteansiennitet er:*~~
- ~~*tjenestetid som opparbeides i stilling(er)*~~
- ~~*eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 3.*~~
- ~~*permisjoner etter § 6.*~~
- ~~*tilleggs ansiennitet som gis etter reglene i nr. 6.*~~

j) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 4 Fellesbestemmelser – Lønnssystem, pkt. 4.2 Lønnsfastsettelse ved ansettelse for forbund i LO og YS

Endres slik:

4.2 Lønnsfastsettelse ~~ved ansettelse~~ for forbund i LO og YS

~~*1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.*~~
~~*2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.*~~
~~*3. Stillingskode, stillingsbetegnelse, lønnsstige og lønnsspenn skal benyttes.*~~
~~*4. Ved avansement innen samme virksomhet fra stilling i lønnsspenn til stilling på lønnsstige, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.*~~

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til punkt 2.5.1 om lokal lønnspolitikk om lønnsfastsettelse, herunder bruk av arbeidstitler. Årslønn skal avtales individuelt ved ansettelse der utdannelse og relevant erfaring inngår i vurdering av lønnsfastsettelse.

k) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 4 Fellesbestemmelser – Lønnssystem, pkt. 4.3 Godskrivingsregler for forbund i LO og YS

Endres slik:

A. Generelle regler:

4. Personer med gyldig arbeids- og oppholdstillatelse som kan dokumentere flyktningstatus i henhold til myndighetenes definisjon og som ikke kan dokumentere yrkespraksis, kan godskrives inntil 6 år for udokumentert praksis etter fylte 30 år ved lønnsfastsettelse i stillingen.

Tjeneste, arbeid og praksis som nevnt i nr. 1, 2 og 3 godskrives slik at dersom man samlet når ett år, godskrives ~~ett lønnstrinn~~ 8.000 kroner ved ansettelse. Videre godskrives ~~ett lønnstrinn~~ 8.000 kroner for hvert andre år.

B. Spesielle regler:

1. Ved ansettelse innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning ~~i ltr. 51~~ med 513.100 kroner.

C. Særlige regler:

Siste ledd:
Man kan ikke få godskrevet mer enn ~~fem lønnstrinn~~ 40.000 kroner etter pkt. A og B, nr. 2

l) Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Kap. 4 Fellesbestemmelser – Lønnssystem, pkt. 4.6 Permisjoner som ikke avbryter tjeneste- eller stillingsansienniteten

Endres slik:

4.6 Permisjoner som ikke avbryter ~~tjeneste- eller~~ stillingsansienniteten

~~Følgende permisjoner avbryter ikke tjeneste- eller stillingsansienniteten:~~

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke stillingsansienniteten.

Ved gjeninntreden fra følgende permisjoner gis lønnsjustering tilsvarende opprykk etter stillingens lønnsstige under permisjon:

~~1. Permisjon med hel eller delvis lønn.~~
2. *Ny nr. 1. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.*
3. *Ny nr. 2. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.*
4. *Ny nr. 3. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.*
5. *Ny nr. 4. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.*
6. *Ny nr. 5. Virke kan bestemme at også annet fravær regnes med ~~i tjeneste- eller~~ stillingsansienniteten.*

m) **Vedlegg 3 ad § 26 Lønnsbestemmelser mv., Ad § 26 Bilag 1 – 3 til Vedlegg 3**

Tittel endres slik:

Ad § 26 Bilag 1 ~~– 3~~ til Vedlegg 3

Bilag 1 Hovedlønnstabell per 1. mai 2022 slettes

Bilag 2 Lønnsplaner pr. 1. mai 2022 blir nytt Bilag 1.

Bilag 2 Lønnsplaner oppdateres i henhold til at lønnstrinn for LO- og YS-forbund erstattes av minstelønn i kronebeløp, og hvor det generelle tillegget pr. 1. mai 2024 innarbeides.

n) **Vedlegg 4 ad § 27 Lønnsbestemmelser mv., kap.1, pkt. 1.1 Stillinger omfattet av sentralt lønns- og stillingssystem**

Pkt. 1.1.1 Innledende bestemmelser, fjerde ledd endres slik:

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

o) **Vedlegg 4 ad § 27 Lønnsbestemmelser mv., kap. 1, pkt. 1.1 Stillinger omfattet av sentralt lønns- og stillingssystem**
Ny stillingsgruppe: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig høyere fagskoleutdanning

Det innføres en ny stillingsgruppe: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning.

Innarbeides i pkt. 1.1.2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet.

Innarbeides i pkt. 1.1.3 Stillinger slik:

Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (ny fra 1.5.2024)	*Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig høyere fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng for fagskole)*	*Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Den høyere fagskoleutdanningen må være av minst 2 års varighet (120 studiepoeng for fagskole) og være relevant for stillingen. Innplassering skjer etter en konkret vurdering av arbeidsgiver av den enkelte stilling.*

p) **Vedlegg 4 ad § 27 Lønnsbestemmelser mv., kap. 1, pkt. 1.2 Stillinger omfattet av lokalt lønns- og stillingssystem**
Ny stillingsgruppe: Teknisk fagstilling

Det innføres en ny stillingsgruppe: Teknisk fagstilling.

Innarbeides i pkt. 1.2.1 Følgende stillinger innplasseres lokalt slik:

Teknisk fagstilling

q) **Vedlegg 4 ad § 27 Lønnsbestemmelser mv., nytt pkt. 2.9 Kompetanse – læring og utvikling**

Det innføres nytt punkt slik:

Kap. 4 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at virksomhetene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere virksomhetenes kompetansebehov. I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak på ulike nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

V. TIL PROTOKOLLEN

1. Heltidskultur

Myndighetene legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i hel stilling. 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.

Partene er oppmerksomme på at det i andre tariffområder skal gjøres et arbeid rundt heltidskultur frem mot mellomoppgjøret 2025, og er enige om at endringer i andre tariffområder kan være tema i forhandlingene i Virke samme år.

2. Kompetanse

Kompetansereformutvalget

Virke og arbeidstakerorganisasjonene (partene) viser til Kompetansereformutvalget som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet, herunder vurderinger som blir gjort i utvalget av finansieringsmodeller som støtter opp under livslang læring.

Partene avventer NOUen fra utvalget som kommer til høsten, og forventer at regjeringen, i dialog med partene i arbeidslivet, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

Partene er enige om å møtes for videre dialog i forbindelse med regjeringens oppfølging av utvalgets forslag.

Om kompetanse

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.

3. Kunstig intelligens (KI)

Bruk av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivitetsgevinster som er til fordel for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens kunne ha konsekvenser for arbeidsprosesser, personvern, endringer i ansvars- og oppgavefordeling og behov for utdanning og kompetanseutvikling.

Partene viser til arbeidet i Kompetansebehovsutvalget 2024 2025. Utvalget skal undersøke hvordan ny teknologi påvirker fremtidens kompetansebehov. Dette inkluderer også kunstig intelligens.

Partene er enige om å følge med på utvalgets arbeid, og ha dialog om hvilken betydning dette har for virksomheter og ansatte på HUK-området i Virke.

4. (Ikke i bruk)

5. 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 tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

6. 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.

7. (Ikke i bruk)

8. 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.

9. Utvalg om HUK-pensjon

Partene er enige om å videreføre et partssammensatt utvalg som skal følge prosessen rundt implementering av ny offentlig tjenestepensjon m.v. og kartlegge mulige endringsbehov for Forsikret tjenestepensjon.

Utvalget har følgende mandat:

Partene skal orientere hverandre om utviklingen innen områder som: særaldersgrenser, offentlig AFP tilpasninger til privat AFP og øvrige områder som følger av offentlig tjenestepensjon.

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

Utvalget skal bestå av 4 representanter fra hver av partene (4 + 4).

Arbeidet skal være ferdig senest 31. januar 2026.

Representantene kan la seg bistå av rådgivere. Utvalget kan også opprette underutvalg f.eks. i arbeidet med kartlegging og utredning av konsekvenser. Utvalget kan også bestille utredninger av konsekvenser av eventuelle endringer. Partene dekker egne kostnader til utvalget.

10. Utvalg om lokale forhandlingsbestemmelser

Partene er enige om å videreføre et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå bestemmelsene om lokale forhandlinger i de ulike overenskomstene og tilhørende vedlegg. Utvalget kan foreslå endringer i dagens bestemmelser, herunder vurdere behovet for et eget vedlegg eller om innholdet kan implementeres i forhandlingsbestemmelsene i de respektive overenskomstene. Forslagene skal forbedre brukervennligheten.

Partene er videre enige om at utvalget skal vurdere drøftings- og informasjonsbestemmelsene som omhandler uorganiserte arbeidstakere. Utvalget kan på bakgrunn av denne vurderingen foreslå eventuelle endringer.

Utvalget skal bestå av 4 representanter fra hver av partene (4 + 4).

Arbeidet skal levere sin rapport innen 31. januar 2026.

11. Utvalg om stillingsbenevnelser

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå stillingsbetegnelsene i lønns- og stillingssystemene i de ulike overenskomstene. Utvalget skal kartlegge hvilke stillingsbetegnelser som brukes i de berørte virksomhetene per i dag og vurdere om det er hensiktsmessig og/eller behov for eventuelle endringer i overenskomstens bestemmelser på dette området. Forslagene skal forbedre brukervennligheten.

Utvalget skal bestå av 4 representanter fra hver av partene (4 + 4).

Arbeidet skal levere sin rapport innen 31. januar 2026.

12. Vedrørende utvalgsarbeid i sammenlignbare tariffområder

Partene på HUK-området er kjent med at det er avtalt partssammensatt utvalgsarbeid i korresponderende områder (KS og Spekter/helseforetak). Partene vil i tariffperioden følge med på disse og holde hverandre fortløpende orientert. Partene vil også ta opp relevante spørsmål og vurdere eventuelle konsekvenser for HUK-området.

13. OU-ordningen på HUK-området

Partene har etter hovedoppgjøret 2022 gjennomført et partsarbeid om OU-ordningen. Partsarbeidet hadde som mandat å gjennomgå og vurdere OU-ordningen i sin helhet, og utarbeide forslag til eventuelle endringer. Hensynet til HUK-områdets særegenheter og spesielle utfordringer skulle vektlegges.

Partene er enige om at forhandlingslederne skal gjennomgå utvalgets rapport for å identifisere etterspurte endringer og mulige tilpasninger av OU-ordningen. Ved enighet kan dette bringes inn i forhandlingene i mellomoppgjøret 2025. Arbeidet skal være startet innen 1. mars 2025.

14. Utvalg om Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner.

Partene skal kartlegge lønn og lønnsutvikling for ansatte omfattet av overenskomsten i forhold til sammenlignbare grupper. Partene skal videre gjennomgå dagens stillingsstruktur og vurdere behovet for eventuelle tiltak.

Utvalget skal bestå av 4 + 4 representanter.

Utvalget skal levere sin innstilling senest innen 31.12.2025.

IX. GJENNOMFØRING

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

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtid og særskilt arbeidstid, eller andre uregelmessige tillegg, for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

For ansatte som er omfattet av Landsoverenskomst for virksomheter med lønnsalternativ § 27 er vedtakelsesdagen 4. juli 2024.

For ansatte som er omfattet av de øvrige overenskomstene og lønnsalternativene er vedtakelsesdagen 13. januar 2025.

X. SVARFRIST / VEDTAKELSE

Partene er enige om at svarfrist for vedtakelse settes til mandag 13. januar 2025 kl. 12:00.

Hovedorganisasjonen Virke

Akademikerforbundet

Arkitektenes Fagforbund (AFAG)

Bibliotekarforbundet

Creo

Delta

Den norske kirkes presteforening
(Spir fra 1.1.2025)

Den norske legeforening

Det Norske Diakonforbund
(Spir fra 1.1.2025)

ECONA

Fagforbundet

FO (Fellesorganisasjonen)

Forskerforbundet

Krifa

Lederne

Naturviterne

Negotia

NITO

Norges Juristforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Lektorlag

Norsk psykologforening

Norsk Radiografforbund

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Tjenestemannslag (NTL)

Parat

Samfunnsviterne

Samfunnsøkonomene

Skolenes landsforbund

STAFO

Tekna

Utdanningsforbundet

VEDLEGG 1: SENTRALE TILLEGG

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for virksomheter, lønnsalternativ § 27

SENTRALE TILLEGG 1 PR. 1. MAI 2024

Stillingsgrupper	Sentrale lønnstillegg – pr. 1. mai 2024						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	31 300	24 800	22 000	22 000	22 000	22 000	22 000
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	22 000			22 000	22 000	22 000	25 800
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22 000			22 000	22 000	22 000	26 100
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	22 000			22 000	22 000	22 000	27 300
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22 000			23 500	23 500	23 500	28 500
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	22 000			25 600	25 600	29 200	30 700
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	22 000			29 700	29 700	29 700	35 500
Lektor med tilleggsutdanning	22 000			30 000	30 000	30 000	37 000

VEDLEGG 2: GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for virksomheter, lønnsalternativ § 27

GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET – TABELL PR. 1. MAI 2024

Stillingsgrupper	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. mai 2024					
		Garantilønn (laveste årslønn)	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	382 500	3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn		385 500	393 600	439 900	479 700
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet	437 300	4 200	11 400	43 800	16 400
	Laveste årslønn		441 500	452 900	496 700	513 100
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning - NY	Tillegg for ansiennitet	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	507 400	10 200	10 200	50 800	17 800
	Laveste årslønn		517 600	527 800	578 600	596 400
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	548 400	11 800	20 200	24 200	22 800
	Laveste årslønn		560 200	580 400	604 600	627 400
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet	584 000	9 000	13 100	32 300	47 000
	Laveste årslønn		593 000	606 100	638 400	685 400
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet	614 100	14 600	10 500	34 200	71 700
	Laveste årslønn		628 700	639 200	673 400	745 100
Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ansiennitet	633 600	13 900	13 300	34 200	83 000
	Laveste årslønn		647 500	660 800	695 000	778 000

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

Med virkning fra 1. mai 2024 erstattes de laveste ansiennitetstrinnene i «stillinger uten særskilt krav til utdanning» med en ny, høyere garantilønn som gjelder fram til 6 års ansiennitet.