

PROTOKOLL

År 2024, den 17. – 19. juni, ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området vedrørende hovedoppgjøret 2024 for Landsoverenskomstene for spesialisthelsetjenesten, helse og sosiale tjenester, barnehager og utdanning.

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Ann Torunn Tallaksen
Anniken Beate Johannessen Nordheim
Frode Strøm
Ken Asbjørn Davidsen
Benjamin Larsen
Ottar Nesje
Ragnhild Katrine Lien
Mona Charlotte Sjødal
Astrid Flesland
Trond Teisberg
Kirsten Haug
Camilla Forgaard Rukin
Thea Tellemann
Odd Eirik Seipjärvi
Oda Kirkerud Sandmo
Lise Hansen Fjellstad

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Akademikerforbundet

Anders Aarskog

Bibliotekarforbundet

Anders Aarskog (e.f.)

Creo

Stig Gunnar Ringen

Delta

Christine Ugelstad Svendsen

Den norske jordmorforening

Berit Grimsrud

Den norske kirkes presteforening

Eirik Rikardsen (e.f.)

Den norske legeforening

Karoline Ramdal
Frode Solberg

Det Norske Diakonforbund

Eirik Rikardsen (e.f.)

Econa

Wencke Sartori Eide (e.f.)

Fagforbundet

Karianne Hansen Heien (kun 17.6.)

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A large signature resembling 'aw' or 'al' is written above the text for Karianne Hansen Heien.
Below the text for Eirik Rikardsen (e.f.) (Creo), there are several handwritten initials: 'AR', 'll', 'BE', and 'ij'.

	Svend Morten Voldsrud Trine Schønberg Rune Mathiassen
Fellesorganisasjonen (FO)	Arild Sverstad Haug Ole Henrik Kråkenes
Folkehøgskoleforbundet	Andreas Melberg (e.f.)
Forskerforbundet	Petter Sommervold
Lederne	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Negotia	Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
NITO	Ole Jacob Støle
Noregs Kristelige Folkehøgskolelag	Andreas Melberg
Norges Farmaceutiske Forening	Wencke Sartori Eide (e.f.)
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 Edvin Søvik
Norsk Tjenestemannslag (NTL)	Iver Johnsen Tove Helvik Claudia Lygre
Parat	Bjørn Are Sæther Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
Samfunnsviterne	Jan Olav Birkenhagen
Samfunnsøkonomene	Wencke Sartori Eide (e.f.)
Skolelederforbundet	Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
Skolenes landsforbund	Chris Gøran Holstad



Tekna

Utdanningsforbundet

Wencke Sartori Eide (e.f)

Bjørg Melbø Ratvik
Angelina Christiansen

AM WJ BE CW SJR

Det er ført forhandlinger for følgende avtaler:

Landsoverenskomst for helse- og sosiale tjenester med parter:

Akademikerforbundet, Creo, Delta, Den norske jordmorforening, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeforening, Det Norske Diakonforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for barnehager med parter:

Akademikerforbundet, Creo, Delta, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Lederne, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Skolenes Landsforbund og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for utdanning med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Creo, Delta, Det Norske Diakonforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Folkehøgskoleforbundet, Forskerforbundet, Lederne, NITO, Noregs Kristelige Folkehøgskolelag, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Lektorlag, Norsk Psykologforening, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Skolelederforbundet, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet.

Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten med parter:

Akademikerforbundet, Creo, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske Legeforening, Det Norske Diakonforbund, Econa, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Lederne, NITO, Norges Farmaceutiske Forening, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Parat, Samfunnsviterne, Tekna og Utdanningsforbundet.

AT
aus
ij

I. FORHANDLINGENES OMFANG

Hovedoppgjøret 2024 for Virke/HUK-området gjennomføres i to deler.

I første del av hovedoppgjøret er det ført forhandlinger for følgende overenskomster:

- Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten
- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning

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

I andre del av hovedoppgjøret føres det forhandlinger for følgende overenskomster:

- Landsoverenskomst for høyskoler
- Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner
- Landsoverenskomst for virksomheter

Disse forhandlingene utsettes til et senere avtalt tidspunkt, som partene kommer tilbake til.

ATT
cus
15
R

II. LANDSOVERENSKOMST FOR HELSE OG SOSIALE TJENESTER

1. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.3 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 kap. 2, pkt. 2.1.2.1.

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 kap. 2, pkt. 2.1.4.

d) Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,1 % pr. 1. oktober 2024.
Gjelder ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.1.
Forhandlingene gjennomføres innen 31. oktober 2024.

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

Forhandlingene gjennomføres innen 31. oktober 2024.
Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2024, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.
Gjelder ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.2.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

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

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 2 Ansettelse, pkt. 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Endres slik:

2.3 Heltid/deltid/~~fortrinnsrett~~/midlertidig **ansatte ansettelse/inleie**

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

ATK
AK
NB
aus
ij
R

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet.

Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

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.

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).

Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidsstillinger kan slås sammen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, eller når en av partene krever det, informere og drøfte prinsippene for bruken av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 4 Arbeidstid

Nytt punkt:

4.7 Tjenestereiser

Det skal utarbeides lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, kompenseres i form av godtgjøring eller avspasering i henhold til reglementet.

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

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

Pkt. 2.1.1 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.

ATT
ll
cus
R
lj

c) **Kap. 2 Lønnsbestemmelser, § 2.2 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. 2.1.2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – Se Vedlegg 2.

Innarbeides i pkt. 2.1.3 Følgende stillinger omfattes av fastsatt garantilønn slik:

<i>Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (ny fra 1.5.2024)</i>	<i>Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig høyere fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng for fagskole)</i>	<i>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.</i>
---	--	--

e) **Kap. 2 Lønnsbestemmelser, § 2.2 Stillinger omfattet av lokalt lønns- og stillingssystem**
Ny stillingsgruppe: Teknisk fagstilling

Det innføres en ny stillingsgruppe: Teknisk fagstilling.

Innarbeides i pkt. 2.2.1 Følgende stillinger innplasseres lokalt slik:

Teknisk fagstilling

f) **Kap. 2 Lønnsbestemmelser, Nytt pkt. 2.9 Kompetanse – læring og utvikling**

Det innføres nytt punkt slik:

2.9 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- 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.

ATT *MS* *MS* *cus* *lj* *R*

g) **Kap. 4 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.

AIT    
1j

III. LANDSOVERENSKOMST FOR BARNEHAGER

1. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i kap. 3, pkt. 3.6.2 gis sentrale lønnstillegg pr. 1. mai 2024 slik det fremgår av tabellen i Vedlegg 1.

Gjelder ikke ledere med stilling i pkt. 3.6.2 som ikke er omfattet av garantilønssystemet i pkt. 3.2.1.

b) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell slik det fremgår av Vedlegg 2 gjøres gjeldende fra 1. mai 2024.

Gjelder kap. 3, pkt. 3.2.1.

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 kap. 3, pkt. 3.6.2 og som ikke er omfattet av garantilønssystemet i pkt. 3.2.1.

d) Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,1 % pr. 1. oktober 2024.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 4, pkt. 3.6.

Forhandlingene gjennomføres innen 31. oktober 2024.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

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

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 2 Ansettelse, pkt. 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Endres slik:

2.3 Heltid/deltid/~~fortrinnsrett~~/midlertidig ~~ansatte~~ ansettelse/innleie

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet.

ATT     

Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

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.

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).

Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidsstillinger kan slås sammen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, eller når en av partene krever det, informere og drøfte prinsippene for bruken av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 4 Arbeidstid

Nytt punkt:

4.7 Tjenestereiser

Det skal utarbeides lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, kompenseres i form av godtgjøring eller avspasering i henhold til reglementet.

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

c) Kap. 3 Lønnskategorier og lønnplasseringer m.v.

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. 2.1.2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – Se Vedlegg 2.

Innarbeides i pkt. 2.1.3 Følgende stillinger omfattes av fastsatt garantilønn slik:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ATD", "Lj", and "aus".

<i>Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (ny fra 1.5.2024)</i>	<i>Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig høyere fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng for fagskole)</i>	<i>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.</i>
---	--	--

d) **Kap. 3 Lønnskategorier og lønns plasseringer m.v., Nytt pkt. 3.8 Kompetanse – læring og utvikling**

Det innføres nytt punkt slik:

3.8 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.

e) **Kap. 6 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 optas 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.

ATT M Cus R
 BJ

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.

AIT
Aus
11

IV. LANDSOVERENSKOMST FOR UTDANNING

1. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i kap. 4, pkt. 4.2.2 og 4.3.1 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 kap. 4, pkt. 4.1.1.

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 kap. 4, pkt. 4.2.3, samt i pkt. 4.3.1 og som ikke er omfattet av garantilønnsystemet i pkt. 4.1.1.

d) Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,1 % pr. 1. oktober 2024.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 4, pkt. 4.2 og 4.3.

Forhandlingene gjennomføres innen 31. oktober 2024.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

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

a) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 2 Ansettelse, pkt. 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Endres slik:

2.3 Heltid/deltid/~~fortrinnsrett~~/midlertidig **ansatte ansettelse/inneie**

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet.

Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

ATT [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

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.

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).

Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidsstillinger kan slås sammen.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, eller når en av partene krever det, informere og drøfte prinsippene for bruken av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

b) Kap. 1 Fellesbestemmelser, § 4 Arbeidstid, pkt. 4.7 Tjenestereiser

Endres slik:

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

For arbeidstakere som pålegges reiser sammen med elever/klienter/brukere, avtales i samsvar med første ledd lokal avtale om kostgodtgjøring, reiseutgifter og arbeidstid. Dersom det ikke blir enighet, blir reisen ikke gjennomført.

Det skal utarbeides lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, kompenseres i form av godtgjøring eller avspasering i henhold til reglementet. Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

I virksomheter hvor arbeidstakere reiser sammen med elever/klienter/brukere, skal partene lokalt inngå avtale om kostgodtgjøring, reiseutgifter og arbeidstid, m.v.

Ved uenighet i andre ledd:

Dersom de lokale parter ikke blir enige, skal uenigheten nedfelles i en protokoll.

Partene må i protokollen beskrive hva de er enige om og hva de er uenige om, samt begrunne sine standpunkter der de er uenige

Uenigheten behandles slik:

- 1. Det gjennomføres forhandlinger med bistand av de sentrale parter*
- 2. Ved fortsatt uenighet fastsetter de sentrale parter løsningen.*

AIT [signature] RE [signature] [signature] [signature] [signature]

X) **Kap. 3 Lønnskategorier og lønns plasseringer m.v., Nytt pkt. 3.4 Kompetanse – læring og utvikling**

Det innføres nytt punkt slik:

3.4 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.

c) **Kap. 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser**

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. 2.1.2 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – Se Vedlegg 2.

Innarbeides i pkt. 2.1.3 Følgende stillinger omfattes av fastsatt garantilønn slik:

<i>Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (ny fra 1.5.2024)</i>	<i>Gruppe 1: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig høyere fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng for fagskole)</i>	<i>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.</i>
---	--	--

d) **Kap. 6 Varighet og regulering 2. avtaleår**

Endres slik:

Handwritten signatures and initials: AT, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

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.

e) **Vedlegg 1 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingsbenevnelse**

Faglærere i yrkesfaglige studieretninger endres slik:

Faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram Ny setning i tråd med Rikslønnsnemndas kjennelse

*Ansatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingskodebenevnelse Adjunkt. Tilsvarende gjelder for ~~tilsatte~~ ansatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning. **Ansatte med et ekstra fagbrev innplasseres i stillingskodebenevnelse Adjunkt med tilleggsutdanning.***

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

Den nye setningen er i tråd med Rikslønnsnemndas kjennelser i sakene 03/2022 (KS og Utdanningsforbundet), 04/2022 (KS og Skolenes landsforbund) og 05/2022 (Norsk Lektorlag).

Handwritten signatures and initials in blue ink: AT, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear].

1. ØKONOMI

1.1 For medlemmer i LO- og YS-forbund gjelder følgende:

a) Generelle tillegg

Det gis et generelt tillegg på 3,7 %, dog minimum kr. 22.000 per år for arbeidstakere i hel stilling. Deltidsansatte gir forholdsmessig tillegg.

Gjelder ansatte i stillinger i Kap. 2, pkt. 2.1.

Virkningsdato for det generelle tillegget er 1. juli 2024.

De generelle tilleggene er inkludert i nye minstelønnsatser, jf. pkt. 1.3 under.

1.2 For medlemmer i UNIO-forbund gjelder følgende:

a) Til medlemmer i Norsk Sykepleierforbund

Det gis et generelt tillegg på 3,7 %, dog minimum kr. 22.000 per år for arbeidstakere i hel stilling. Deltidsansatte gir forholdsmessig tillegg.

Gjelder ansatte i stillinger i Kap. 2, pkt. 2.1.

Virkningsdato for det generelle tillegget er 1. juli 2024.

De generelle tilleggene er inkludert i nye minstelønnsatser, jf. pkt. 1.3 under.

b) Til medlemmer i Norsk Ergoterapeutforbund

Det gis et generelt tillegg på 3,7 %, dog minimum kr. 22.000 per år for arbeidstakere i hel stilling. Deltidsansatte gir forholdsmessig tillegg.

Gjelder ansatte i stillinger i Kap. 2, pkt. 2.1.

Ledere gis ytterligere et tillegg på 0,2 %, totalt 3,9 %.

Gjelder ansatte i stillinger i kap. 2 pkt. 2.1.4.

Virkningsdato for tilleggene er 1. september 2024.

De generelle tilleggene er inkludert i nye minstelønnsatser, jf. pkt. 1.3 under.

c) Til medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund:

Det gis et generelt tillegg på 3,7 %, dog minimum kr. 22.000 per år for arbeidstakere i hel stilling. Deltidsansatte gir forholdsmessig tillegg.

Gjelder ansatte i stillinger i Kap. 2, pkt. 2.1.

Ledere gis ytterligere et tillegg på 0,2 %, totalt 3,9 %.

Gjelder ansatte i stillinger i kap. 2 pkt. 2.1.4.

Virkningsdato for tilleggene er 1. august 2024.

De generelle tilleggene er inkludert i nye minstelønnsatser, jf. pkt. 1.3 under.

Handwritten signatures in blue ink: *AS*, *AK*, *AB*, *cus*, *Ij*, *ll*

d) **Til medlemmer av Utdanningsforbundet:**

Det gis et generelt tillegg på 4,5 %, dog minimum kr. 22.000 per år for arbeidstakere i hel stilling. Deltidsansatte gir forholdsmessig tillegg. Gjelder ansatte i stillinger i Kap. 2, pkt. 2.1.

Virkningsdato for tilleggene er 1. mai 2024.

De generelle tilleggene er inkludert i nye minstelønnsatser, jf. pkt. 1.3 under.

1.3 Ny minstelønnsstabell

Overenskomstens Kap. 2.1.2 Minstelønnsatser endres til:

Lønns kategori	Stillingsgrupper	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
A	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	395.000	400.000	405.000	411.000	457.000	485.000
B1	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	436.000	441.000	447.000	454.000	515.000	527.000
B2	Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	436.000	441.000	447.000	454.000	515.000	527.000
C	Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	485.000	501.000	503.000	527.000	589.000	
D	Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	538.000	561.000	572.000	599.000	675.000	

Virkningstidspunkt for de nye minstelønnsatsene:

Dato:	For medlemmer i følgende fagforeninger:
1. mai	Utdanningsforbundet
1. juli	LO-forbund, YS-forbund, Norsk Sykepleierforbund
1. august	Norsk Fysioterapeutforbund
1. september	Norsk Ergoterapeutforbund

De generelle tilleggene, jf. pkt. 1.1 a) og 1.2 a) – d), er inkludert i nye minstelønnsatser.

1.4 Lokale forhandlinger innenfor sentralt avsatt økonomisk ramme, jf. kap. 3, pkt. 3.2

Gjeldende for LO- og YS-forbund

Partene er enige om at det gjennomføres lokale forhandlinger for medlemmer i LO- og YS-forbund.

Grunnet usikkerhet i tallgrunnlaget for tariffoppgjøret 2024 avtales det unntaksvis at det avsettes en pott på 0,9 % av lønnsmassen med virkning fra 1. juli 2024 (årslønnseffekt 0,45 %).

De lokale partene oppfordres til å prioritere:

- Mellomledere
- Relevant etter- og videreutdanning
- Eventuelle utilsiktede skjevheter

Forhandlingene gjennomføres innen 15. november 2024.

Gjeldende for Norsk sykepleierforbund

Partene er enige om at det gjennomføres lokale forhandlinger for medlemmer i Norsk Sykepleierforbund.

Grunnet usikkerhet i tallgrunnlaget for tariffoppgjøret 2024 avtales det unntaksvis at det avsettes en pott på 1,0 % av lønnsmassen med virkning fra 1. juli 2024 (årslønnseffekt 0,5 %).

De lokale partene oppfordres til å prioritere:

- Ledere
- Erfarne sykepleiere

Forhandlingene gjennomføres innen 15. november 2024.

Partene er videre enige om følgende når det gjelder lokale forhandlinger:

- Etter hovedoppgjøret 2024 skal arbeidstakerorganisasjonene dokumentere og redegjøre for tallgrunnlaget i det korresponderende området.
- Tilsvarende skal det redegjøres for dette (tallgrunnlaget i korresponderende område) før de sentrale forhandlingene i fremtidige oppgjør.
- Partene vil i fellesskap gjennomføre opplæring i lokale forhandlinger med de lokale parter.

1.5 Årlig lønnsregulering for stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt

Forhandlingene gjennomføres innen 15. november 2024.

Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai 2024, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Gjelder ansatte med stilling i kap. 3, pkt. 3.3.

2. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

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

ATT JLN
RB
aus
IJ
P

a) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 2 Ansettelse, pkt. 2.3 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte**

Endres slik:

2.3 Heltid/deltid/~~fortrinnsrett~~/midlertidig ~~ansatte~~ ansettelse/innleie

~~Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.~~

~~Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet.~~

~~Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.~~

~~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.~~

~~Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b).~~

~~Ved ledig stilling skal det foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om flere deltidsstillinger kan slås sammen.~~

~~Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.~~

~~Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.~~

~~Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til praktisering av fortrinnsrett, merarbeid, oppgavedeling, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.~~

~~Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, eller når en av partene krever det, informere og drøfte prinsippene for bruken av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser.~~

~~Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.~~

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

Endres slik med virkning fra 1. juli 2024:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvist tillegg på minst 26 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. ~~70,-~~ 75,- per time.

Gjeldende for LO- og YS-forbund:

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 hele stillinger.

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

AT M TE
Cus Ij

d) **Kap. 1 Fellesbestemmelser, pkt. 5.4 Kvelds- og nattillegg**

Endres slik med virkning fra 1. juli 2024:

5.4.1. Turnusarbeidere

5.4.1.2 Følgende gjelder fom. 1. august 2022

Det utbetales et prosentvist tillegg med minst 28 % av timelønn for ordinært arbeid til arbeidstakere som arbeider mellom kl. 17.00 og ~~kl. 07.00~~ ut nattevaktens lengde, dog senest til kl. 08.00. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70,- per time.

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 kr. 26,- per arbeidet time~~ gis tilsvarende tillegg som turnusarbeidere for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og 07.00, jf. pkt. 5.4.1.

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.

e) **Kap. 2 Lønnsbestemmelser, § 2.1 Stillinger omfattet av et sentralt fastsatt minstelønssystem**

Pkt. 2.1.1 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.

f) **Kap. 2 Lønnsbestemmelser, § 2.2 Stillinger omfattet av lokalt lønns- og stillingssystem**

Ny stillingsgruppe: Teknisk fagstilling

Det innføres en ny stillingsgruppe: Teknisk fagstilling.

Innarbeides i pkt. 2.2.1 Følgende stillinger innplasseres lokalt slik:

Teknisk fagstilling

g) **Kap. 2 Lønnsbestemmelser, Nytt pkt. 2.10 Kompetanse – læring og utvikling**

Det innføres nytt punkt slik:

2.10 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, virksomheten og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning,

AT *Stu* *ME* *cus*

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 kompetansehevede 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 kompetansehevede tiltak på ulike nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

h) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, pkt. 3.2 Lokale forhandlinger innenfor sentralt avsatt økonomisk ramme

Tredje ledd endres slik:

Partene lokalt beregner – for de som omfattes av forhandlingene – virksomhetens økonomiske ramme basert på utbetalt ~~grunnlønn~~ lønn (grunnlønn, faste og variable tillegg) for de stillingene forhandlingene omfatter (~~dvs. årslønn uten tillegg~~) per 31.12. foregående år og den sentralt fastsatte ramme (prosentst).

i) Kap. 3 Forhandlingsbestemmelser, pkt. 3.5 Andre forhandlinger, 3.5.5 Rett til årlig samtale

Endres slik:

3.5.5 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 gjeninntredt 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.

j) Kap. 4 Varighet og regulering 2. avtaleår

Endres slik:

ATT
J
BE
cus
11
K

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.

AT
[Signature]
[Signature] aus R
[Signature]

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 produktivetsgevinster 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.

ATT
AKK
TB
AUS
15
R

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. Rekruttering

Som en midlertidig ordning kan det, etter drøfting med berørte tillitsvalgte, gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer.

Merknad:

Gjelder Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester, Landsoverenskomst for barnehager og Landsoverenskomst for utdanning.

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. Pasientrettede tiltak

Partene ser viktigheten av at partene fokuserer på hva virksomhetenes fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de ulike ansattegrupper. I denne forbindelse er partene enige om å sette fokus på hvordan hjelpepleiers/helsefagarbeiders kvalifikasjoner kan videreutvikles og styrkes for å sikre kvalitet og god pleie av pasienter. Dette sees i forhold til endringer og videreutvikling mht. pasientbehandling, helsepolitiske mål, teknologiutvikling og samarbeid mellom profesjonsgrupper i oppgaveløsningen.

Merknad:

Gjelder Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten

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

AIT
aus
ij

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

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 tjenstepensjon.

Partene skal videre kartlegge, utrede og foreslå eventuelle endringsbehov i Forsikret tjenstepensjon 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

ATN JH [Signature] aus [Signature] R [Signature]

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

Det vises til det partssammensatte utvalget som har gjennomført en vurdering av OU-ordningen på HUK-området og til krav fra Unio om justeringer av ordningen.

Partene er enige om å møtes i perioden fram mot HUK-oppgjøret del 2 for å gjennomgå hvilke fordeler og utfordringer de enkelte parter mener dagens ordning innebærer og hvilke mulige justeringer og forbedringer hver enkelt part ser som ønskelig. Dersom partene blir enige, kan en justert OU-ordning avtales under del 2 av HUK-oppgjøret 2024.

Utvalget skal bestå av forhandlingslederne i HUK-området (4 + 2).

Første møte skal avholdes innen 30. august 2024.

14. Videre forhandlinger

Partene er enige om å utsette forhandlingene av hovedoppgjøret 2024 for Landsoverenskomst for høyskoler, Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner og Landsoverenskomst for virksomheter til et senere tidspunkt.

15. Om Landsoverenskomst for virksomheter § 27

For ansatte som er omfattet av Landsoverenskomst for virksomheter § 27 gjelder følgende for 2024-oppgjøret:

Gjennomføring

Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som er fratrudd 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.

Partene er enige om at etterbetalingen for disse settes til samme dato som vedtakelsesdatoen for HUK-oppgjøret del 1.

16. Varighet og regulering 2. avtaleår

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai-2024 til 30 april 2026 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 optas forhandlinger mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen 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 med 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2025.

ATU M J
R
cus
1j

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

VII. GJENNOMFØRING

Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som er fratrudd 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.

VIII. SVARFRIST / VEDTAKELSE

Partene er enige om at svarfrist for vedtakelse settes til torsdag 4. juli kl. 12.00.

Amundram Tallaksen

Hovedorganisasjonen Virke

Anders Jønsbo

Akademikerforbundet

Anders Jønsbo

Bibliotekarforbundet

[Signature]

Creo

Christine Uggø

Delta

Benit Grimsrud

Den norske jordmorforening

[Signature]

Den norske kirkes presteforening

[Signature]

Den norske legeförening

lj

Eivind Kladh

Det Norske Diakonforbund

Wende Satoru Gide

Econa

Svein M. Voldsmul

Fagforbundet

Ole Henrik Kralund

Fellesorganisasjonen (FO)

Andreas Melberg

Folkehøgskoleforbundet

Per Simen

Forskerforbundet

Wende Satoru Gide

Lederne

Christine Uggø

Negotia

Oftelev

NITO

Andreas Melberg

Noregs Kristelige Folkehøgskolelag

Wende Satoru Gide

Norges Farmaceutiske Forening

Wende Satoru Gide

Norges Juristforbund

Kemille L. Hestvik

Norsk Ergoterapeutforbund

Stine Halerød

Norsk Fysioterapeutforbund

15

Wendy Sabari Gide

Norsk Lektorlag

Wendy Sabari Gide

Norsk psykologforening

Eivind Rikvold

Norsk Radiografforbund

Eivind Rikvold

Norsk Sykepleierforbund

Jørn Jørgensen

Norsk Tjenestemannslag (NTL)

Christine Uggem

Parat

Jørn Jørgensen

Samfunnsviterne

Christine Uggem

Skolelederforbundet

Chris Goran Holte

Skolenes landsforbund

Wendy Sabari Gide

Tekna

Björg Møller Rasmussen

Utdanningsforbundet

VEDLEGG 1: SENTRALE TILLEGG

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning

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

ATT M PE - aus
L A

VEDLEGG 2: GARANTILØNN OG LØNNSTILLEGG FOR ANSIENNITET

Gjelder for:

- Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester
- Landsoverenskomst for barnehager
- Landsoverenskomst for utdanning

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.

ATU MU BE Cas ij

