

PROTOKOLL

År 2010, den 16. og 17. juni ble det holdt forhandlinger vedrørende tariffrevisjonen per 1. mai 2010 - sentrale forhandlinger mellom arbeidstakerorganisasjonene og HSH på HSH/HUK-området.

Til stede fra partene én eller flere dager:

Fra HSH:

Trine-Lise Wefald (forhandlingsleder)
Lindis Evja
Elisabeth Grændsen
Kristin Holter
Sigurd Ingvaldsen
Mette Kalve
Jon Krognæs
Rolf Kulstad
Jan Lillevik
Vera T. Wenaas
Hilde Øygarden
Aksel Botnen
Ivar Jørgensen
Hilde Myklebust
Mette B. Persson
Turid Repstad
Malin Smit
Anders Aarskog

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Den norske kirkes presteforening
Den norske Legeforening

Det Norske Diakonforbund
Det Norske Maskinistforbund
Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Forskerforbundet
Delta

Kateketforeningen
Musikernes Fellesorganisasjon
Negotia
NITO

Kari Tangen (e.f.)
Thor Bjarne Stadshaug
Per Hostad
Per Medalen
Trond Teisberg
Jarle Klungrehaug
Kjell Morten Aune (e.f.)
Hilde Løkholm
Anne Green Nilsen
Kjellfrid T. Blakstad
Unni Svendsen
Nils Karlsholm
Kjetil A. Ostling
Irmelin Stødle
Birgitte Olafsen
Christine Ugelstad Svendsen
Liv Håkonsen
Per Hostad (e.f.)
Bård Hogstad
Christine Ugelstad Svendsen (e.f.)
Ingar Drågen

Norges Juristforbund
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Psykologforening
Norsk Radiografforbund
Norsk Skolelederforbund
Norsk Sykepleierforbund

Norsk Tjenestemannslag

Parat
Samfunnsviterne
Samfunnsøkonomene
Skolenes Landsforbund
Siviløkonomene
STAFO

Tekna
Utdanningsforbundet

Trond Teisberg (e.f.)
Brit-Toril Lundt
Tom Hetty Olsen
Karsten K. Langfeldt
Morten Eriksen
Thor Bjarne Stadshaug
Kari Tangen
Anne-Lise Wien
Even Kokkvoll
Fredrik Oftebro
Loni Berntsen
Bjørn Erik Vangen
Gudrun Bertinussen
Ragnar Myhren
Relsen Larsen
Kjell Morten Aune
Hans Christian Apenes
Trond Teisberg (e.f.)
Brit Langvik
Thea Wessel Jørgensen
Kristina Brovold Liknes
Paul Pedersen
Trond Teisberg (e.f.)
Tor Grønvik
Bjørn Sævareid

1. Grunnlag

Det er ført forhandlinger for følgende avtaler på HUK-området:

Landsoverenskomst for høyskoler med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeförening, Det Norske Diakonforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Musikernes Fellesorganisasjon, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Psykologforening, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Norsk Fysioterapeutforbund, Parat, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene, Siviløkonomene, Skolenes Landsforbund, Tekna og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for virksomheter med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeförening, Det Norske Diakonforbund, Det Norske Maskinistforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Musikernes Fellesorganisasjon, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Skolelederforbund, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Skolenes Landsforbund, STAFO og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner med parter:

Akademikerforbundet, Arkitektenes Fagforbund, Bibliotekarforbundet, Delta, Den norske kirkes presteforening, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Musikernes Fellesorganisasjon, Negotia, Norges Juristforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Siviløkonomene, STAFO, og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for barnehager med parter:

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

Landsoverenskomst for helse- og sosiale tjenester med parter:

Akademikerforbundet, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeförening, Det Norske Diakonforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), NITO, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne og Utdanningsforbundet.

Landsoverenskomst for utdanning med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Delta, Den norske kirkes presteforening, Det Norske Diakonforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Musikernes Fellesorganisasjon, Noregs Kristelege Folkehøgskolelag, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Folkehøgskolelag, Norsk Psykologforening, Norsk Sykepleierforbund, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Samfunnsviterne, Skolenes landsforbund og Utdanningsforbundet

Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten med parter:

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Delta, Den norske kirkes presteforening, Den norske legeförening, Det Norske Diakonforbund, Det Norske Maskinistforbund, Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Forskerforbundet, Musikernes Fellesorganisasjon, Negotia, NITO, Norges Juristforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Psykologforening, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund, Parat, Siviløkonomene, Tekna, og Utdanningsforbundet

Forhandlinger er gjennomført etter samme forhandlingsordning som tidligere. Det har vært opprettet et engere utvalg bestående av 4+4 representanter.

Partene meddelte at de anbefalte forhandlingsresultatet.

Svarfrist settes til 11. august 2010 kl. 14:00.

* * * * *

Til protokollen

1. Varighet og 2. avtaleår

Landsoverenskomstene gjøres gjeldende fra 1. mai 2010 til 30. april 2012 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 HSH 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 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 2011.

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

2. Utvalg 2010-2012

a) Redaksjonsutvalg

Partene er enige om at det nedsettes et redaksjonsutvalg som går gjennom avtalene innenfor en avtalt frist for å innarbeide eventuelle endringer i lovtekst og det partene blir enige om av materielle endringer i avtalene. Utvalget sammensettes med 4 fra arbeidstakersiden og 4 fra arbeidsgiversiden. Frist for avslutning av arbeidet settes til 15. september 2010.

b) Utvalg nedsatt i tariffperioden 2008-2010

1. Utvalg HUK-områdets egenart

Partene er enige om behovet for å etablere gjensidig forståelse for HUK-områdets egenart. HUK-området omfatter et stort mangfold av virksomheter. Det er viktig at overenskomstene hjemler adekvate virkemidler, herunder at struktur for forhandlinger og lønnsdannelse på en god måte ivaretar de ulike behov og forskjelligheter.

Videre skal utvalget gjennomgå virkeområdet for HUK-overenskomstene. Gjennomgangen foretas med bakgrunn i de ulike virksomhetenes finansiering, oppgaver m.v.

Utvalget som består av 4 fra arbeidstakersiden og 4 fra arbeidsgiversiden, skal ha påbegynt sitt arbeid 1. oktober 2010 og være avsluttet 31. desember 2011.

2. Landsoverenskomster for virksomheter

Det nedsettes et partsammensatt utvalg som skal gjennomgå både innhold og struktur i Landsoverenskomst for virksomheter og komme med forslag til endringer.

Utvalget sammensettes med 4 fra arbeidstakersiden og 4 fra arbeidsgiversiden. Frist for avslutning av arbeidet er 31. desember 2011.

3. Opplæring

Partene er enige om at det gjennomføres partsopplæring i avtalene. Tidspunkt, form og innhold avtales innen utgangen av august 2010.

4. Pensjon

Det vises til Riksmeklingsmannens møtebok for offentlig sektor for oppgjøret 2010. Partene legger til grunn at de endringer som skjer i de respektive offentlige ordningene som følge av pensjonsavtalen i 2009 og Prop. 107 L (2009-2010) får tilsvarende virkning for tjenstepensjon hjemlet i HUK-avtalene.

5. AFP og tjenstepensjon

Partene legger til grunn at det er en tariffplikt å ha en offentlig tjenstepensjon med AFP lik offentlig sektor. Videre legger partene til grunn at det er en tariffplikt at pensjonsordningen er i samsvar med Forsikringsvirksomhetsloven kap. 10. De virksomheter som har tegnet pensjonsordning i samsvar med forsikringsvirksomhetsloven kap. 10 jf. §§ 2-1 (5) og 2-6 (4) i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet Pensjon (AFP) omfattes ikke av Fellesordningen i privat sektor.

6. Lokale forhandlinger/arbeidstakere i adopsjons-, foreldre- og andre lønnede permisjoner

Ved lokale forhandlinger i virksomhetene er partene enige om også å vurdere arbeidstakere i adopsjons-, foreldre- og andre lønnede permisjoner.

7. Avtale om et mer inkluderende arbeidsliv

Det vises til den siste intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å arbeide for å oppfylle intensjonene i avtalen om å redusere sykefraværet, øke den reelle pensjoneringsalderen og hindre at arbeidstakere mister sin tilknytning til arbeidslivet.

8. Kompetanse

Det skal være sammenheng mellom virksomhetens kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.

Overenskomstenes lønnsystemer bygger på at det skal være en naturlig sammenheng mellom den enkelte arbeidstakers kompetanse, virksomhetens kompetansebehov og lønn.

Arbeidsgiver har ansvar for kompetansekartlegging i egen virksomhet. På bakgrunn av dette utarbeides planer for aktuell kompetanseutvikling, som skal drøftes med tillitsvalgte.

Lønnskrav knyttet til den enkelte arbeidstakers endrede/utvidede kompetanse skal som hovedregel fremmes i lokale forhandlinger.

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

Forhandlinger gjennomføres innen 1. oktober 2010. Virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

10. Livsfasepolitikk

Partene er enige om viktighetene av å legge til rette for et arbeidsliv hvor man innenfor virksomhetens muligheter ivaretar den enkelte arbeidstakers ulike behov avhengig av livsfase.

11. Endring i lønnsplaner

For følgende landsoverenskomster; Høyskoler, Museer og Virksomheter § 26, gjøres følgende endring i lønnsplan (innarbeides i de nevnte overenskomster):

Pkt. 1.3.2 Lønnsplaner

Lpl. 17.515 Utdanningsstillinger

Merknad:

Ved tilsetting fra 1. mai 2010 eller senere som 1017 Stipendiat og 1476 Spesialistkandidat foretas innplassering på minimum lønnstrinn **48, LR20 alt. 8**, og det gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Andre godskrivingsregler kommer ikke til anvendelse. Videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stilling. Den fiktive tjenesteansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.

12. Iverksetting av oppgjøret

For dette oppgjøret gjelder følgende:

Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som er fratrudd før vedtakelsesdagen med mindre fratredelsen skyldes pensjonering.

Det foretas ikke omregning av tillegg/overtidstillegg for tiden før vedtakelsesdato.

* * * * *

LANDSOVERENSKOMST HELSE OG SOSIALE TJENESTER M.V.

I ØKONOMI

1. Generelle tillegg

- a) Det gis et generelt tillegg på kr. 2.000,- til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning. Virkningsdato: 1. mai 2010
- b) Det gis et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn per 30. juni 2010, dog minst kr. 7.100,-. Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av kapittel 2.1 i LOK Helse og sosiale tjenester m.v. Virkningsdato: 1. juli 2010.

2. Ny minstelønn

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 2.1 i LOK Helse og sosiale tjenester m.v. Alle generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningstidsdato: 1. august 2010.

Minstelønn - 1. august 2010

Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år
A Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239.800	244.900	259.900	306.000 *
B Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	279.200	281.200	286.500	335.300
C Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321.800	325.000	335.900	374.500
D Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340.400	344.300	347.700	398.000
E Stillinger med krav om mastergrad	365.000	375.000	400.000	440.000

*)Per 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311.200,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte. Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

3. Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere per 1. august 2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191.800,-
Fra 16 år til 18 år	215.700,-

4. Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvorav 0,85 % gis med virkningsdato 1. august 2010 og 0,25 % gis med virkningsdato 1. januar 2011. Avsetningen skal beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009..

Føring for forhandlingene

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Partene anbefaler at lønsmessig endring gir opp til kr 20.000 for inntil ett års relevant etter-/videreutdanning som er i samsvar med virksomhetens behov.

Gjennomføring av lokale forhandlinger

Forhandlingene skal gjennomføres innen 15. november 2010. Ankefrist er 1. desember 2010.

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i de lokale lønnsforhandlingene skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet.

Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap. 1 Fellesbestemmelsene

Nytt pkt. 4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2.3 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.2.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

Presiseringer vedrørende nytt pkt. 4.2.4:

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 minutter på en nattetime regner som 15 minutter uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i pkt. 4.2.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

Virkningstidspunkt

Virkningstidspunkt settes til 1. januar 2011.

Pkt. 4.3.6 Hjemnevakt Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet - endret overskrift

Pkt. 8.3.3. Arbeid under svangerskapet, 2. ledd endres slik:

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

LANDSOMVERENSKOMST BARNEHAGER

I ØKONOMI

1. Generelle tillegg

- a) Det gis et generelt tillegg på kr. 2000,- til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning. Virkningsdato: 1. mai 2010.
- b) Det gis et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn per 30. juni 2010, dog minst kr. 7.100,-. Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av kapittel 3 i LOK Barnehager Virkningsdato: 1. juli 2010.

2. Ny minstelønn

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 3 i LOK barnehager. Alle generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningstidsdato: 1. august 2010.

Minstelønn - 1. august 2010

Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år
A Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239.800	244.900	259.900	306.000 *
B Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	279.200	281.200	286.500	335.300
C Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321.800	325.000	335.900	374.500
D Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340.400	344.300	347.700	398.000
E Stillinger med krav om mastergrad	365.000	375.000	400.000	440.000

*)Per 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311.200,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte. Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

3. Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere per 1. august 2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191.800,-
Fra 16 år til 18 år	215.700,-

4. Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvorav 0,85 % gis med virkningsdato 1. august 2010 og 0,25 % gis med virkningsdato 1. januar 2011. Avsetningen skal beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009. Det forhandles samlet for hele avsetningen. Forhandlingene skal gjennomføres innen 15. november 2010. Ankefrist er 1. desember 2010.

Føring for forhandlingene

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Partene anbefaler at lønsmessig endring gir opp til kr 20.000 for inntil ett års relevant etter-/videreutdanning som er i samsvar med virksomhetens behov.

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i de lokale lønnsforhandlingene skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet.

Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap. 1 Fellesbestemmelsene

Nytt pkt. 1.2 Hjemmel for å avtale andre vilkår

Partene sentralt kan avtale andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som fremkommer av Landsoverenskomsten.

§ 2 Ansettelse

Pkt. 2.2 Kvalifikasjoner, 2. ledd, 1. setning endres slik:

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søker av det kjønn som er underrepresentert.

Pkt. 4.3.6 ~~Hjemnevakt~~ Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet - endret overskrift

Pkt. 8.3.3. Arbeid under svangerskapet, 2. ledd endres slik:

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

LANDSOVERENSKOMST UTDANNING

I ØKONOMI

1. Generelle tillegg

- a) Det gis et generelt tillegg på kr. 2.000,- til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning. Virkningsdato: 1. mai 2010.
- b) Til ansatte i stillingsgruppene lærer, adjunkt, adjunkt med tilleggsutdanning, lektor og lektor med tilleggsutdanning gis et generelt tillegg på 1,15 % av den enkeltes grunnlønn per 1. juni 2010. Virkningsdato: 1. juni 2010.
- c) Det gis et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn per 30. juni 2010, dog minst kr. 7.100,- Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av kapittel 4. Virkningsdato: 1. juli 2010.

2. Ny minstelønn

Endringer i minstelønn for stillinger i kapittel 4. Alle generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningstidsdato: 1. august 2010.

Minstelønn - 1. august 2010

Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år	
A Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239.800	244.900	259.900	306.000*	
B Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	279.200	281.200	286.500	335.300	
C Stillinger med krav om høyskoleutdanning	321.800	325.000	335.900	374.500	
D Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	340.400	344.300	347.700	398.000	
E Stillinger med krav om mastergrad	365.000	375.000	400.000	440.000	
	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Lærer	328.300	344.100	352.700	370.000	414.000
Adjunkt	361.400	372.400	384.500	398.000	439.000
Adjunkt med tilleggsutdanning	377.900	389.500	402.800	419.000	462.000
Lektor	395.700	403.100	417.400	444.000	495.000
Lektor med tilleggsutdanning	409.700	416.000	430.000	459.000	518.000

*)Per 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311.200,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte. Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

3. Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere per 1.august 2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191.800,-
Fra 16 år til 18 år	215.700,-

4. Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvorav 0,85 % gis med virkningsdato 1. august 2010 og 0,25 % gis med virkningsdato 1. januar 2011. Avsetningen skal beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009. Det forhandles samlet for hele avsetningen. Forhandlingene skal gjennomføres innen 15. november 2010. Ankefrist er 1. desember 2010.

Føring for forhandlingene

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. Partene anbefaler at lønsmessig endring gir opp til kr 20.000 for inntil ett års relevant etter-/videreutdanning som er i samsvar med virksomhetens behov.

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i de lokale lønnsforhandlingene skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet.

Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap. 1 Fellesbestemmelsene

Nytt pkt. 4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2.3 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.2.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

Presiseringer vedrørende nytt pkt. 4.2.4:

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkortning etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 minutter på en nattetime regner som 15 minutter uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i punkt 4.2.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

Virkningstidspunkt

Virkningstidspunkt settes til 1. januar 2011.

Pkt. 4.3.6 ~~Hjemnevakt~~ Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet - endret overskrift

Pkt. 8.4.3. Arbeid under svangerskapet, 2. ledd endres slik:

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

LANDSOVERENSKOMST FOR SPESIALISTHELSETJENESTEN

I Økonomi

1. Generelle tillegg

a) for medlemmer av forbund tilknyttet LO

Det gis et generelt tillegg på kr 11.000. Arbeidstakere i stillingsgruppe D gis et generelt tillegg på kr 14.000. Ledere, der flertallet av arbeidstakerne man leder er i stillingsgruppe C og D, gis et tillegg på kr 16.000. Tilleggene gis med virkning fra 1. oktober 2010. Minstelønnsatsene justeres fra samme dato.

b) for medlemmer av forbund tilknyttet Unio

- Arbeidstakere i stillingsgruppe C og øvrige direkteplasserte arbeidstakere gis et generelt tillegg på kr 11.000.
- Arbeidstakere i stillingsgruppe D gis et generelt tillegg på kr 14.000.
- Ledere gis et generelt tillegg på kr 16.000.

Tilleggene gis med virkning fra 1. august 2010. Minstelønnsatsene justeres fra samme dato.

c) for deltidsansatte

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

2. Minstelønn

Minstelønnsatsene heves fra henholdsvis 1. oktober og 1. august 2010. Generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn.

Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
A Stillinger uten særskilt krav om utdanning	250.000	255.000	265.000	300.000	311.000 *
B1 Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	285.000	290.000	295.000	330.000	
B2 Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	285.000	290.000	295.000	330.000	
C Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	321.000	328.000	340.000	367.000	
D Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	344.000	354.000	369.000	401.000	

*)Per 1. oktober 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311.000,- i 100 prosent stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte. Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap. 1 Fellesbestemmelser

Nytt pkt. 4.2.4 Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 4.2.3 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.2.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

Presiseringer vedrørende nytt pkt. 4.2.4:

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkortning etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 minutter på en nattetime regner som 15 minutter uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i pkt. 4.2.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidarbeid.

Virkningstidspunkt

Virkningstidspunkt settes til 1. desember 2010.

Pkt. 4.3.6 ~~Hjemnevakt~~ Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet - endret overskrift

Pkt. 8.3.3. Arbeid under svangerskapet, 2. ledd endres slik:

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

LANDSOVERENSKOMST FOR HØYSKOLER

I ØKONOMI

1. Generelt tillegg

Med virkning fra 1. mai 2010 gis et generelt tillegg på hovedlønstabellen. Tillegget gis i en kombinasjon av krone- og prosenttillegg. Den nye tabellen fremgår av vedlegg.

Tilleggene er gitt som følger:

- Ltr. 1-29: Stigende fra kr 7.100,- til kr 9.600,-
- Ltr. 30-59: Kr 9.700,-
- Ltr. 60-95: 2,1 %

2. Sentrale forhandlinger

Endringer i sentrale justeringsforhandlinger i staten per 1. juli 2010 innarbeides der det er aktuelt. Innarbeidingen foretas av de sentrale parter så snart det foreligger et resultat fra de statlige forhandlingene.

3. Lokale forhandlinger

Det settes av 0,8 % per dato av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. september 2010.

Føringer for forhandlingene:

Kvinner skal få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i stillingskoder ut fra kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

Målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal prioriteres.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2010. Ankefrist settes til 1. desember 2010.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Kap. 1 Sentrale bestemmelser

Pkt. 1.1.5 endres slik:

Samboere

Samboere - jf. fellesbestemmelsene § 2 nr. 9, har de samme rettigheter som det ektefeller har etter landsoverenskomsten, sentrale og lokale særavtaler.

Pkt. 1.4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag

Forhandlingsgrunnlag

Fjerde ledd endres slik:

Krav som er fremmet, men ikke er ferdig behandlet/tvisteløst, hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de samme stillinger/arbeidstakere etter pkt. 1.4.1.

Kap. 2 Lokale bestemmelser

Pkt. 2.2 Parter

Andre og tredje ledd endres slik:

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

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.

Pkt. 2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Femte ledd endres slik:

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.

Nr. 2 endres slik:

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.

2.5.2 Årlige forhandlinger

Endres slik:

b) arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 6, skal også vurderes lønnsmessig.

Pkt. 2.5.3 Særlige grunnlag

Pkt b endres slik:

Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstillende de krav som ble satt for tiltaket.

Pkt. 2.5.5 Virkemidler

Siste ledd endres slik:

Under pkt. 2.5.4 Produktivitetsforhandlinger vil det også være anledning til å avtale at innsparingen kan nyttes til andre formål - f. eks. opplæring eller velferdsformål.

Kap. 3 Fellesbestemmelser

§ 1 Generelt

Andre ledd endres slik:

Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.

§ 2 Definisjoner

Nr. 8 endres slik:

8. Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

§ 5 Godskrivningsregler

Første ledd endres slik:

Ved tilsetning godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

B Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved tilsetning i stillingen til grunn.

Nr. 1 endres slik:

Ved tilsetning innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 45 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.

Nr. 2 endres slik:

Ved tilsetning godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

§ 9 Lønn

Nr. 2 endres slik:

Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.

Nytt punkt, nr 6:

Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

§ 11 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspemisjon og yrkesskade

Fjerde ledd endres slik:

En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf, har ikke krav på lønn under fraværet, jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8-8.

§ 12 Lønn ved stedfortredertjeneste

Nr. 2 endres slik:

Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse, eventuelt den stillingsvurdering som nyttes i virksomheten.

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

Nr. 4 endres slik:

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minimum kr 36,00 per arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

Nr. 5 endres slik:

For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 06.00-20.00 kr 4,00 per løpende time.
Fra kl. 20.00-06.00 kr 8,00 per løpende time.

Nr. 6 endres slik:

Arbeidstakere utbetales kr 110,- per hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn to ganger hver arbeidsdag, ytterligere kr 30,00 per frammøte. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag.

§ 17 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Nytt punkt nr.5:

De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring per vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.

Tidligere nr. 5 blir nr. 6

§ 20 Omsorg for sykt barn

Nr. 1 endres slik:

En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn per kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn per kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen internasjonal tjeneste, funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspatient eller tilsvarende forhold.

Nr. 2 endres slik:

For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrykkeloven § 9-6.

Nr. 7 endres slik:

Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 19 nr. 1 eller § 19 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til delvis permisjon skal den del av permisjonsperioden som går ut over det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 19 nr. 1 og § 19 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Arbeidstakers rett etter § 19 nr. 3 kommer i tillegg.

§ 23 Ytelser ved dødsfall/gruppelivordning

Nr. 2 a) endres slik:

Ektefelle eller samboer: 10 G.

LANDSOVERENSKOMST FOR MUSEER OG ANDRE KULTURINSTITUSJONER

I ØKONOMI

1. Generelt tillegg, gjelder for både lønnalternativ A og lønnsalternativ B

Med virkning fra 1. mai 2010 gis et generelt tillegg på hovedlønnsstabellen. Tillegget gis i en kombinasjon av krone- og prosenttillegg. Den nye tabellen fremgår av vedlegg.

Tilleggene er gitt som følger:

- Ltr. 1-29: Stigende fra kr 7.100,- til kr 9.600,-
- Ltr. 30-59: Kr 9.700,-
- Ltr. 60-95: 2,1 %

LØNNSALTERNATIV A

a) Sentrale forhandlinger

Endringer i sentrale justeringsforhandlinger i staten per 1. juli 2010 innarbeides der det er aktuelt. Innarbeidingen foretas av de sentrale parter så snart det foreligger et resultat fra de statlige forhandlingene

b) Lokale forhandlinger

Det settes av 0,8 % per dato av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. september 2010.

Føringer for forhandlingene:

Kvinner skal få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i stillingskoder ut fra kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

Målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal prioriteres.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2010. Ankefrist settes til 1. desember 2010.

LØNNSALTERNATIV B

a) Lokale forhandlinger

Det settes av 1,8 % per dato av lønsmassen til lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2010.

Føringer for forhandlingene

Kvinner skal få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i stillingskoder ut fra kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

Målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal prioriteres.

ENDRING I OVERENSKOMSTEN

FELLEDEL FOR ALLE MUSEER - KAP. 1-7

Kap. 1 Sentrale bestemmelser - innledning

Pkt. 1.5 Samboere

Samboere - jf fellesbestemmelsene pkt 3.2 nr. 5, har de samme rettigheter som det ektefeller har etter landsoverenskomsten, sentrale og lokale særavtaler.

Kap. 2 Lokale bestemmelser

Pkt. 2.2 Parter

Pkt endres slik:

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

Alle tjenestemannsorganisasjonene under en hovedsammenslutning kan lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen)

Senest 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn, skal arbeidsgiver avtale fremdrift med de forhandlingsberettigede organisasjoner som skal delta i forhandlingene.

Kapittel 3 Fellesbestemmelsene

Pkt. 3.1 Generelt

Nr. 1 endres slik:

Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser. Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.

Pkt. 3.2 Definisjoner

Nr. 5 endres slik:

Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

Pkt. 3.6 Lønn

Nr. 2 endres slik:

Lønn utbetales til konto i bank eller ved utbetalingsanvisning.

Nytt pkt Nr. 6 tilføyes:

Ved dødsfall utbetales lønn til og med den måneden arbeidstakeren dør.

Pkt. 3.8 Lønn under sykdom/skade, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

Nr. 4 endres slik:

En arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne paragraf har ikke krav på lønn under fraværet, **jf. utfyllende bestemmelser i folketrygdloven § 8.**

Pkt. 3.9 Lønn ved stedfortredertjeneste

Nr. 2 endres slik:

Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Den høyere stillings lønn avgjøres på grunnlag av den stillingsbeskrivelse evt. den stillingsvurdering som nyttes i virksomheten.

Pkt. 3.12 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv.

Nr. 4 endres slik:

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst **36,00** per arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter 3.13 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

Nr. 5 endres slik:

For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 06.00-20.00 kr **4,00** per løpende time.

Fra kl. 20.00-06.00 kr **8,00** per løpende time.

Nr. 6 endres slik:

Arbeidstakere utbetales kr **110,-** per hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn to ganger hver arbeidsdag, ytterligere kr 30,- per frammøte. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag.

Pkt. 3.14 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Nytt pkt. 5 tilføyes

De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring per vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 15 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.

Nr. 5 blir ny nr 6.

Pkt. 3.17 Omsorg for sykt barn

Nr. 1 endres slik:

En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn per kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon

med lønn per kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av internasjonal tjeneste, egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

Nr. 2 endres slik:

Før kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

Nr. 7, annet ledd endres slik:

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til **delvis permisjon**, skal den del av **permisjonsperioden** som går ut over det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter 3.16 nr. 1 og 3.16 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Tredje ledd endres slik:

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Arbeidstakers rett etter pkt. 3.16 nr. 3 kommer i tillegg.

Pkt. 3.20 Ytelser ved dødsfall - Gruppelivordning

Nr. 2 a) endres slik, resten uendret:

1. Ektefelle eller samboer: 10 G .

Kap. 6 SKIFTE AV LØNNSYSTEM I TARIFFPERIODEN M.V.

Første ledd endres slik:

Landsoverenskomsten har to lønssystemer - alternativ A og alternativ B. Virksomhetene er 1. mai 2010 fordelt mellom alternativene slik det går fram av innledningen til alternativ A og alternativ B.

Tredje ledd endres slik:

De museer som melder seg inn i HSH i perioden 1. mai 2010-30. april 2012 - og som blir tariffbundne plasseres av - HSH i samråd med arbeidstakerorganisasjonene.

BESTEMMELSER FOR LØNNSALTERNATIV A - KAP. 8-11

Kap. 10 Lokale bestemmelser

Pkt. 10.3 Lokal lønnspolitikk

Femte ledd endres slik:

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet skal før de årlige forhandlinger, se pkt. 10.4, gjennomføre 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.

Nr 2 endres slik:

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.

Pkt. 10.4 Årlige forhandlinger

Punkt b endres slik:

arbeidsgiversiden avsetter økonomiske midler fra virksomheten

Fjerde ledd endres slik:

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Femte ledd endres slik:

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntødt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 6, skal også vurderes lønnsmessig.

Pkt. 10.5 Særlig grunnlag

Nr. 1 bokstav b) endres slik:

Er gjennomført effektiviseringstiltak som har gitt innsparinger som tilfredsstiller de krav som ble satt for tiltaket.

Pkt 10.8 Virkemidler

Siste ledd endres slik:

Under pkt. 10.6. produktivitetsforhandlinger vil det også være anledning til å avtale at innsparingen kan nyttes til andre formål - f. eks. opplæring eller velferdsformål.

Kap. 11 Fellesbestemmelser

Pkt. 11.4 Godskrivingsregler

Første ledd endre slik:

Ved tilsetning godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

B. Spesielle regler første avsnitt endres slik:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved tilsetning i stillingen til grunn.

B. Spesielle regler nr. 1 endres slik:

Ved tilsetning innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 45 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.

B. Spesielle regler nr. 2 endres slik:

Ved tilsetning godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

Kap. 12 Bestemmelser for lønnsalternativ B

Pkt. 12.5 Lokale forhandlinger

Andre ledd endres slik:

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.

Årlige forhandlinger

Endres slik:

Det skal gjennomføres lokale forhandlinger ved museene innenfor en ramme på 1,8 % av lønsmassen på museet per dato. Lønnsendringene gjøres gjeldende fra 1. juli 2010.

LANDSOVERENSKOMST FOR VIRKSOMHETER

Vedlegg 3 AD. § 26 LØNNBESTEMMELSER M.V.

I Økonomi

Sentrale endringer

Det gis et generelt tillegg per 1. mai 2010 slik:

- Ltr. 1-29: stigende fra kr 7.100 til kr 9.600
- Ltr. 30-59: kr 9.700
- Ltr. 60-95: 2,1 %

Tilleggene er innbakt i bilag 1 til vedlegg 2, hovedlønnstabell fra 1. mai 2010

Lokale forhandlinger

Med virkning fra 1. september 2010 er partene enige om at det forhandles innenfor en ramme på 0,8 % per dato av lønnsmassen.

Føringer for forhandlingene:

Kvinner skal få en større andel av avsetningen til lokale forhandlinger enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Det skal legges spesiell vekt på å vurdere forholdet mellom kvinners og menns innplassering i stillingskoder ut fra kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

Målene i den omforente lokale lønnspolitikken skal prioriteres.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 31. oktober 2010. Ankefrist settes til 1. desember 2010.

Kap. 1 LØNNSSYSTEM

1.2 Lønnstabeller

1.2.1 *Tabell A - hovedlønnstabell* endres med virkning fra 1. mai 2010.

1.2.2 *Tabell B - tilleggslønnstabell* endres med virkning fra 1. mai 2010.

1.3 Stillingsplassering

Lønnsrammer

Lønnsplaner

1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

Endringer i lønsplasseringer

Første setning endres slik:

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger i staten per 1. juli 2010 innarbeides der dette er aktuelt. Innarbeidingen foretas av de sentrale parter så snart det foreligger et resultat fra de statlige forhandlingene.

Kap. 2 LOKALE FORHANDLINGSBESTEMMELSER

2.5 Lokale lønnsforhandlinger

2.5.1 Lokal lønnspolitikk

2. avsnitt endres slik:

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå. Forhandlingene etter pkt. 2.5.2, eventuelt ved bruk av pkt. 2.5.3 nr. 3, skal bidra til å fjerne disse. 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.

2.5.2 Årlige forhandlinger

Bokstav b) endres slik:

arbeidsgiver avsetter økonomiske midler fra virksomheten

Kap. 4 FELLESBESTEMMELSER - LØNNSYSTEM

4.4 Godskrivingsregler

Pkt. 4.4 endres slik:

Ved tilsetting godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

A. Generelle regler:

1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.
3. All yrkeserfaring med mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel regnes med, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsopdrag er vanlig.

B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder. Ved vurdering av om godskrivingsregel nr. 1 eller 2 nedenfor skal komme til anvendelse, legges den høyeste utdanning (grad) arbeidstakeren har ved tilsetting i stillingen til grunn.

1. Ved tilsetting innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 45 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.
2. Ved tilsetting godskrives 3 år av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

Vedlegg 4 AD. § 27 LØNNBESTEMMELSER M.V.

I Økonomi

1. Generelt tillegg - stillinger med krav om høyskoleutdanning

Det gis et generelt tillegg på kr. 2.000,- til ansatte i stillinger med krav om høyskoleutdanning. Virkningsdato: 1. mai 2010.

2. Generelt tillegg - alle

Det gis et generelt tillegg på 2,1 % av den enkeltes grunnlønn per 30. juni 2010, dog minst kr. 7.100,-. Tillegget gis til alle ansatte i stillinger som omfattes av pkt 1.1.2. Virkningsdato: 1. juli 2010.

3. Ny minstelønn

Endringer i minstelønn for stillinger i pkt 2.1.1. Alle generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn. Virkningsdato: 1. august 2010.

Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år
A. Stillinger uten særskilt krav om utdanning	239 800	244 900	259 900	306 000*
B. Stillinger hvor det kreves fagarbeiderutdanning eller tilsvarende utdanning	279 200	281 200	286 500	335 300
C. Stillinger hvor det kreves 3 års høyskoleutdanning	321 800	325 000	335 900	374 500
D. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	340 400	344 300	347 700	398 000
E. Stillinger med krav om mastergrad	365 000	375 000	400.000	440.000

* Per 1. mai 2010 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 311.200,- i 100 % stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte. Merknad: Beløpet skal deretter reguleres med den prosentvise endringen per 1. mai av folketrygdens grunnbeløp (G) basert på foregående års G-regulering.

4. Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere per 1. august 2010	
Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	191 800
Fra 16 år til 18 år	215 700

5. Lokale forhandlinger

Det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvorav 0,85 % gis med virkningsdato 1. august 2010 og 0,25 % gis med virkningsdato 1. januar 2011. Avsetningen skal beregnes på grunnlag av utbetalt grunnlønn samt faste tillegg for disse arbeidstakerne i 2009. Det forhandles samlet for hele avsetningen. Forhandlingene skal gjennomføres innen 15. november 2010. Ankefrist er 1. desember 2010.

Føring for forhandlingene

Partene skal gi kvinner en andel av den avsatte potten som er større enn fordelingen av antall årsverk mellom kvinner og menn tilsier. Lokale lønnstillegg kan avtales individuelt, fordeles til

grupper med høy kvinneandel eller brukes til andre lønsmessige tiltak som fremmer likestilling i virksomheten.

Kvinner i lederstillinger skal prioriteres. Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede hensyntas.

Lønnstillegg for ansatte som har gjennomført relevant og dokumentert spesial-, tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres. *Partene anbefaler at lønsmessig endring gir opp til kr 20.000 for inntil ett års relevant etter-/videreutdanning som er i samsvar med virksomhetens behov.*

Lokale lønnstillegg ved ny sentral minstelønn

Tillegg gitt i de lokale lønnsforhandlingene skal i sin helhet komme i tillegg til ny minstelønn i tariffperioden. Ordningen gjelder også for arbeidstakere med ny sentral minstelønn som følge av lønnsansiennitet.

Unntak for ordningen er i de tilfeller arbeidstakeren i tariffperioden får ny stillingskode/stillingsgruppe og dette medfører innplassering på et høyere minstelønnsnivå enn det minstelønnsnivå som var grunnlaget ved de lokale forhandlingene.

Vedlegg 2 Skift og turnus

§ 1 Arbeidstid

Nr. 2 endres slik:

For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokke timer per uke. Eventuell gjennomsnittsberegning kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 3 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv.

Nr. 4 endres slik:

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst kr 36,00 per arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 16 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

Nr. 5 endres slik:

For reservetjeneste/ hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:

Fra kl. 06.00-20.00 kr 4,- per løpende time

Fra kl. 20.00-06.00 kr 8,- per løpende time

Nr 6, 1. og 2. setning endres slik:

Arbeidstakere utbetales kr 110,00 per. arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag.

§ 5 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Nytt punkt 5 inntas slik:

De lokale parter kan avtale at det betales fast godtgjøring pr. vakt eller vaktperiode i stedet for det som følger av nr. 3 og 4 ovenfor, og § 3 nr. 5. Dersom partene ikke blir enige, gjelder satsene i bestemmelsen.

Dagens punkt 5 forskyves.

ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 2 Generelt

Punktet gis følgende tilføyelse:

Henvisningen er heller ikke ment å begrense rettigheter eller forpliktelser i ufravikelige bestemmelser i lov.

§ 3 Definisjoner

Punkt 2 endres slik:

2. Definisjon av ektefeller

Begrepet ektefeller er definert i ekteskapsloven §§ 1 og 95.

VEDLEGG 1 LOKALE FORHANDLINGER - erstatter dagens tekst i alle HUK-avtaler

1. Forhandlingsbestemmelser

Den enkelte landsoverenskomst på HUK-området har avtalefestet

- forhandlingsgrunnlag
- virkemidler
- evt. økonomiske rammer
- virkningstidspunkt
- frist for avvikling av de lokale forhandlingene

2. Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan HSH i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

3. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner. De sentrale parter åpner for at organisasjonene i virksomheten vurderer om det er hensiktsmessig at organisasjonene i virksomheten som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

4. Drøftingsmøte

Før forhandlingene avholdes et drøftingsmøte mellom partene lokalt, hvor partene bl.a. kan ta opp:

- Evt. føringer sentralt
- Prioriteringer i hht lokal lønnspolitikk
- Fremlagt pott fra arbeidsgiver
- Hvilken statistikk og hvilke lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem
- Fremdrift for forhandlingene
- Hvem som omfattes av forhandlingene - herunder forholdet til uorganiserte
- Informasjon av resultater

Det skrives protokoll fra møtet.

5. Lønnspolitikk

Partene viser til bestemmelsene i den enkelte landsoverenskomst.

6. Protokoll

Fra forhandlingene skal det nedtegnes en skriftlig protokoll.

7. Beregning av pott

Den enkelte arbeidsgiver må selv beregne den økonomiske potten for sin virksomhet. HSH vil - dersom arbeidsgiver ønsker det - bistå ved beregningen i de tilfelle der det er avsatt pott.

8. Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd. HSH og de berørte arbeidstakerorganisasjoner kan i det enkelte tilfelle avtale at en lokal tvist behandles av de sentrale parter før den sendes ankenemnden. Nemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for HSH og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen. Dersom det i samsvar med pkt. 3, første ledd annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger. Bestemmelsen gjelder ikke dersom partene i den enkelte landsoverenskomst har avtalt andre ordninger.

Trin i utvalget

HSH

Akademikerforbundet

Bibliotekarforbundet

Den norske kirkes presteforening

Den Norske Legeforening

Det Norske Diakonforbund

Det Norske Maskinistforbund

Fagforbundet

Fellesorganisasjonen (FO)

Forskerforbundet

Delta

Kateketforeningen

Musikernes Fellesorganisasjon

Negotia

NITO

Norges Juristforbund

Norsk Ergoterapeutforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Norsk Psykologforening

Norsk Radiografforbund

Norsk Skolelederforbund

Norsk Sykepleierforbund

Fredrik Ofthoro

Norsk Tjenestemannslag

Parat

Samfunnsviterne

Samfunnsøkonomene

Skolenes Landsforbund

Siviløkonomene

STAFO

Tekna

Unio

Utdanningsforbundet

