

Signing Information

Page 1/1



2024.11.08 - Protokoll Hovedoppgjøret 2024 - Landsoverenskomst for legesentre - Virke og Fagforbundet.p

Name:	Method:	Time:
Heien, Karianne Hansen	BANKID	2024-11-08 19:06:51
Tallaksen, Ann Torunn	BANKID	2024-11-08 14:32:32



This document is electronically sealed and contains electronic signatures

Document ID:07d76c3b-4ac3-40e7-837b-7d02cc0cc2d6

PROTOKOLL

I perioden 21. oktober – 8. november 2024 ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Fagforbundet vedrørende hovedoppgjøret 2024 for Landsoverenskomst for legesentre

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Ann Torunn Tallaksen

Fra Fagforbundet:

Karianne Hansen Heien

Partene er enige om følgende resultat:

1. ØKONOMI

a) Sentrale tillegg

Ansatte med stilling i kap. 2, pkt. 2.1 gis følgende sentrale lønnstillegg 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

b) Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Ny tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet, jf. kap. 2 pkt. 2.1.2, gjøres gjeldende fra 1. mai 2024 som følger:

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 lønn.

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.

c) **Ny stillingsgruppe**

Med virkning fra 1. mai 2024 innføres det en ny stillingsgruppe: Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning.

Stillingsgruppen 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.

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. desember 2024, med utbetaling innen utgangen av 2024. Ved enighet lokalt kan utbetaling utsettes til senest 31. januar 2025..

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/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, § 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 et sentralt fastsatt garantilønnsystem

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.

e) Kap. 2 Lønnsbestemmelser, Nytt pkt. 2.3 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, 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.

f) 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.

3. TIL PROTOKOLLEN

a) 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.

b) Kompetanse

Kompetansereformutvalget

Virke og Fagforbundet (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.

c) 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.

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.

d) Rekruttering

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

e) 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.

f) 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.

4. VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Landsoverenskomsten 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 opptas forhandlinger mellom Virke og Fagforbundet om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutvikling 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2025.

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

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

5. GJENNOMFØRING

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

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

6. SVARFRIST

Svarfrist settes til fredag 22. november 2024 kl. 12:00.

Oslo, 8. november 2024

Ann Torunn Tallaksen /s./

Hovedorganisasjonen Virke

Karianne Hansen Heien /s./

Fagforbundet

Protokollen er signert elektronisk.

2024.11.08 - Protokoll Hovedoppgjøret 2024 - Landsoverenskomst for legesentre - Virke og Fagforbundet.pdf

Name
Tallaksen, Ann Torunn

Date
2024-11-08

Document ID
07d76c3b-4ac3-40e7-837b-7d02cc0cc2d6

Identification
 bankID™ Tallaksen, Ann Torunn

Name
Heien, Karianne Hansen

Date
2024-11-08

Document ID
07d76c3b-4ac3-40e7-837b-7d02cc0cc2d6

Identification
 bankID™ Heien, Karianne Hansen



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))