

PROTOKOLL

År 2022, den 5. mai ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Negotia om Funksjonæravtalen Virke-Negotia og Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale Virke-Negotia

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Astrid Flesland
Marianne Wang Teigstad
Ole Kristian Lindseth
Petter Brodahl
Sven-Arne Strømsvåg
Daniel Fundingsrud
Torstein K. Goyer
Guri Magneshaugen
Annecke Brantsæter Jenssen

Fra Negotia:

Kathrine Fosnes Olsen
Anne-Lene Gabrielsen
Trond Vegard Sæle
Gry Skålnes
Monica Paulsen
Eddy Bengtsen

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 1,50 pr. time med virkning fra 1.4.2022.
Minstelønnsatsene økes tilsvarende.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 3 ARBEIDSTID

3.20 Tillegg for sen arbeidstid

(3) om ferievikarer utgår.

§ 4 OVERTID

4.6 Matpenger – kr. 96,- skal betales i forbindelse med overtidsarbeid til arbeidstakerne:

§ 6 LØNN UNDER SYKDOM

6.1 Det henvises til bestemmelsene i Lov om folketrygd kap. 8 og 9.

Under sykdom som dokumenteres med sykemelding, har fast ansatte arbeidstakere rett til full lønn i minst 3 måneder i kalenderåret, med fradrag av ytelser etter Lov om folketrygd.

§ 13 DIVERSE BESTEMMELSER

§ 13.7 ~~Pensjon~~ Avtalefestet pensjon/tidligpensjon og sluttvederlag

Virke og Negotia vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene settes det opp protokoll.

Gjeldende avtale om ~~sluttvederlag~~ *sliterordningen* og avtalefestet pensjon mellom LO/NHO er en del av overenskomsten, se bilag 2 og 4.

Det samme gjelder eventuelle ordninger om tidligpensjon.

Protokolltilførsel: Seniorpolitikk

De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er viktig at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

§ 15 LØNNSREGULERING

15.1 Lønn

Lønnsgarantiordningen

Endringer i 4. ledd: Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden 1. april 2022 til 31. mars 2024.

15.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Endringer i siste ledd: Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

§ 17 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Denne overenskomsten med bilag trer i kraft fra vedtakelse 01.04.2022 og gjelder til 31.03.2024. De nye lønningene gjelder fra 01.04.2022.

Protokolltilførsel fra Virke. Plasseres etter eksisterende protokolltilførsel:

Det er Hovedavtalen Virke-YS som regulerer om og fra hvilket tidspunkt en tariffavtale gjøres gjeldende. Det innebærer at Hovedavtalens vilkår må være oppfylt, selv om fristen på 1 måned skulle være oversittet.

§ 19 LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Gammel tekst utgår delvis og erstattes med tekst i kursiv:

- 19.1** *Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.*
- 19.2** *Partene er enige i at det er en ressurs for arbeidslivet at arbeidstakere, uansett kjønn, gis arbeidsforhold og utviklingsmuligheter som bidrar til en jevnere kjønnsfordeling på alle nivåer i bedriften. Partene er enig i at det er viktig å videreføre arbeidet med dette sentralt og lokalt.*
- 19.3** Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lønnplassering, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 19.4** *Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold knyttet til likestilling og ikke-diskriminering med henblikk på å inngå en lokal likestillingsavtale. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.*

Det vises også til Hovedavtalens Tilleggsavtale V - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet og Aktivitetsprogrammet.

Protokolltilførsel fra tariffrevisjonen 2020 videreføres ikke.

III ENDRINGER I BILAG

BILAG 1A MINSTELØNNSATSER FOR BUTIKK-, KONTOR- OG LAGERANSATTE

1.0 Minstelønssatser

Unge arbeidstakere under 16 år	kr	19.241
Unge arbeidstakere under 18 år	kr	19.728
Lønnstrinn 1	kr	26.574
Lønnstrinn 2	kr	26.712
Lønnstrinn 3 (25 år)	kr	27.050
Lønnstrinn 4	kr	27.958
Lønnstrinn 5	kr	30.355
Lønnstrinn 6	kr	36.013

Lønssatsene for ansatte omfattet av Funksjonæravtalen i engrosvirksomheter som leverer til varehandel, og som arbeider på nasjonalt sentrallager eller foretakets hovedlager, justeres i tråd med Grossistoverenskomsten mellom Virke og Parat/YTF.

3.0 Ansiennitets- og aldersopprykk m.v

Endring i første ledd:

Videre ansiennitetsopprykk på lønsskalaen på grunnlag av praksis i bedriften, skjer per 1. januar og 1. juli og det velges den av disse datoer som ligger nærmest. *Partene lokalt kan på virksomhetsnivå likevel avtale skriftlig at opprykk skal skje per 1. i måneden etter ansettelsesdato.* Ansatte som har vært fraværende pga. permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-2 til 12-5 (svangerskap, fødsel og adopsjon) og funksjonæravtalen § 7 (militærtjeneste) godskrives lønnsansiennitet for hele perioden.

BILAG 5 LÆRLINGER

Tekst i Bilag 2 A Lønnsbestemmelser for Faglærte og Bilag 2 b Lønnsbestemmelser for lærlinger i Landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor erstatter bilag 5 slik:

Bilag 5 A Lønnsbestemmelser for faglærte

Bilag 5 B Lønnsbestemmelser for lærlinger

Henvisninger til bilag i overenskomsten endres i tråd med dette.

BILAG 7 LIKESTILLING

Bilaget utgår.

BILAG 9 RAMMEAVTALE OM FJERNARBEID

Endringer 1. Generelt, i 5. ledd:

Arbeidsmiljølovens bestemmelser og forskrifter forutsettes fulgt for fjernarbeid så langt som praktisk mulig. Gjeldende arbeidsmiljølov er imidlertid ikke utformet med tanke på arbeid som utføres i arbeidstakerens hjem. Arbeidsmiljølovens § 1-5 (1) gir Departementet hjemmel til å fastsette forskrift om og i hvilken utstrekning arbeidsmiljølovens bestemmelser vil komme til anvendelse i slike tilfelle. Rammeavtalen skal tilpasses arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter når disse foreligger. Arbeidsgivere som inngår avtale om fjernarbeid før slike retningslinjer foreligger, må endre avtalen i tråd med forskriftenes krav

Endringer i 6.1. Avtalen:

Avtalen inngås på grunnlag av arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6 samt forskrift om arbeid i arbeidstakers eget hjem (hjemmekontorforskriften) der denne kommer til anvendelse, og kommer i tillegg til ordinær arbeidsavtale. Partene har således mulighet til å si opp fjernarbeidsavtalen uten å si opp den ordinære arbeidsavtalen.

IV TIL PROTOKOLLEN

Endringene i § 6.1 gjennomføres så snart som mulig og senest 1. juni 2022.

Lønnsatsene skal beregnes både som måneds- og timelønn. Satsene innarbeides i overenskomsten så snart de er ferdig beregnet.

Partene er enige om at tillitsvalgsarbeid er av positiv betydning for både bedriften og den tillitsvalgte.

Overenskomsten redigeres for eventuelle feil ved tidligere revisjoner. Partene må være enige om redaksjonelle endringer.

V ENDRINGER I LANDSOMFATTENDE TARIFFAVTALE FOR ADMINISTRATIVT PERSONALE

Avtalen inkludert bilagene oppdateres og endres lik tilsvarende endringer i funksjonæravtalen Virke-Negotia. Endringene gjøres i redigeringsarbeidet.

VI GJENNOMFØRING

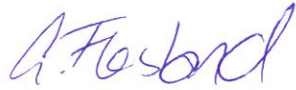
Endringene gjøres gjeldende fra 1. april 2022. Lønnsregulering foretas ikke for ansatte som er fratrudd på vedtakelsesdagen eller tidligere.

Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av godtgjøring for overtids- og skiftarbeid eller andre uregelmessige tillegg for arbeid som er utført til og med vedtakelsesdagen.

VII SVARFRIST

Partenes gjensidige svarfrist er 23. mai 2022 kl. 12.00.

Oslo, 5. mai 2022



Astrid Flesland

Hovedorganisasjonen Virke



Kathrine Fosnes Olsen

Negotia