

PROTOKOLL

19. og 20. mai 2022, ble det gjennomført tariffrevisjon av avtale nummer 213 – Presse- og medieoverenskomsten 2020-2022 mellom Parat/Parat Media og Mediebedriftenes Landsforening (MBL).

Til stede:

Fra Parat/Parat Media:

Katrine Roald (forhandlingsleder), Rune Berge, May Thingelstad, Bente Welland, Berit Bruerberg, Tone Sagen og Liz Ovesen.

Fra Mediebedriftenes Landsforening:

Therese Korsmo Mjaaland (forhandlingsleder, MBL), Axel Walø, Andreas Arnseth, Rune Hjeldnes, Ole Morten Ona Ringdal, Geir Engen og Else-Margrethe Husby.

Etter forhandlingene er partene enige om følgende endringer i overenskomsten:

1 ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 4 pr time, tilsvarende kr 650 pr mnd, med virkning fra 1.4.2022. Det generelle tillegget legges på minstelønnsatsene i § 6.1.1.

Minstelønnsatsene heves med kr 1 181 pr måned, inkludert det generelle tillegget, med virkning fra 1.4.2022.

Justerings tillegg

Det avsettes kr. 3 100,- per årsverk for medarbeidere omfattet av overenskomsten som et justeringstillegg til lokal fordeling. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022. Hvis partene ikke blir enige om anvendelsen av midlene fordeles summen likt på medarbeiderne.

§ 5.3.5 Matpenger

Matpengesatsen endres til kr. 96,-, med virkning fra 1.4.2022.

§ 6.1.1 Minstelønnsatser per 1. april 2022

Begynnerlønn for arbeidstakere over 18 år skal være minst: kr. 30 931,- per mnd.

Etter 2 års sammenhengende ansettelse skal arbeidstakere ha en lønn på minst: kr. 33 878,- per mnd.

Arbeidstakere med mer enn to års relevant godkjent høyskole/universitets-utdannelse skal ha en lønn på minst: kr. 36 982,- per mnd.

De nye minstelønnsatsene gjøres gjeldende fra 1. april 2022.

2 ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 6.1 Nytt tredje avsnitt

Bedriften og de tillitsvalgte skal søke å komme til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen jf. § 6.1.2. Disse må være kjent.

Dersom partene ikke kommer til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn, kan de sentrale parter etter anmodning fra en av partene bistå partene lokalt.

§ 6.1.3 Resultatavhengig lønn

Dersom en ansatt får deler av sin lønn gjennom en provisjonsordning, skal retningslinjene for innholdet i provisjonsordningen foreligge skriftlig.

Provisjonsordningen skal ta utgangspunkt i den felles sjekkliste som MBL og Parat Media har utarbeidet, jf. bilag 5.

Tillitsvalgtarbeid skal hensyntas ved fastsettelse av budsjettmål, når omfanget krever det.

En gang per år skal partene gjennomgå og evaluere de etablerte provisjonsordninger.

Partene er enige om at innføring/endring i provisjonsordningen medfører drøftingsplikt i overensstemmelse med hovedavtalen kap. 9. Provisjonsordninger kan ikke endres før drøftelser er gjennomført.

Ny tekst §19 – Etter og videreutdanning

Erstatter nåværende §19.1

1. Kompetanseutvikling

Bedriften og de tillitsvalgte skal regelmessig drøfte opplæringsspørsmål med tanke på å styrke og vedlikeholde de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

Det skal ved den enkelte bedrift utvikles og holdes ved like systematiske planer for kompetanseutvikling. Planene skal ta utgangspunkt i de kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgaver bedriften står overfor og bedriftens behov for videreutvikling.

Partene skal i fellesskap arbeide for kontinuerlig oppdatering av opplæring i samsvar med bedriftens behov.

Planene skal beskrive konkrete tiltak for kompetanseutvikling. Gjennomføring av dette arbeidet skal skje i samarbeid mellom partene.

Kompetanseplanene skal:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider

Partene er enige om at bedriftens behov for kompetanseutvikling må sees i sammenheng med den enkeltes behov for kompetanseheving.

Bilag 5 – Variabel lønn

Tilføyelse kulepunkt 6:

Skal det gjelde spesielle regler i forbindelse med opplæringsperiode/startperiode/tilbakekomst etter lengre sykefravær?

Finanstilsynet erstatter Kredittilsynet.

Fellesbilag

Bilagene oppdateres på vanlig måte i tråd med endringer som er avtalt mellom NHO og YS.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS/Parat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer.

Hvis partene representert ved de respektive organisasjoners organer 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).

§ 24 Avtalens varighet og ikrafttreden

Bestemmelsen oppdateres i samsvar med årets tariffoppgjør.

Ny bestemmelse lyder:

Denne avtale trer i kraft fra 1. april 2022, og gjelder til 31. mars 2024, og videre 1 år av gangen, hvis den ikke sies opp skriftlig av en av partene med 2-to-måneders varsel.

3 UTVALGSARBEID

Utvalg modernisering

Partene er enige om at det i tariffperioden skal nedsettes et utvalg som skal gjennomgå overenskomsten for å se på muligheter for forenkling og modernisering, med særlig fokus på oppdatering av bestemmelsene knyttet til likestilling og likelønn. Ved enighet kan endringene gjøres gjeldende i tariffperioden.

Utvalg § 6 i Presse- og Medieoverenskomsten

De sentrale partene er enige om viktigheten av at det gjennomføres gode lokale prosesser knyttet til utforming og anvendelse av intern lønnspolitikk og lønnsdifferensiering.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på en omstrukturering av § 6 for å gjøre bestemmelsene lettere tilgjengelig og tydeligere. Ved enighet kan endringen gjøres gjeldende i tariffperioden.

4 PROTOKOLLTILFØRSEL

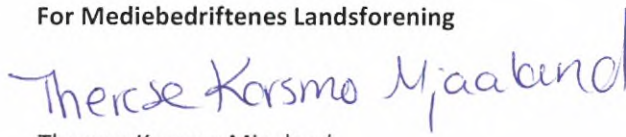
Partene er enige om at de felles anbefalingene som ble utarbeidet gjennom utvalgsarbeid forrige tariffperiode for hjemmekontor gir et godt grunnlag for arbeid med bedriftens retningslinjer. Det anmodes om at partene avholder et møte hvor disse anbefalingene gjennomgås.

Oslo, 20. mai 2022

For Parat/Parat Media


Katrine Roald

For Mediebedriftenes Landsforening


Therese Korsmo Mjaaland