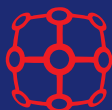


2020-2022



# Overenskomst

mellom LO Stat/EL og IT Forbundet  
og Spekter/Helsetjenestens  
driftsorganisasjon for nødnett HF.



**ELog IT**  
Forbundet

## INNHold

|   |   |    |
|---|---|----|
| Overenskomstens Del B mellom HDO og EL og IT Forbundet                  | s | 2  |
| Vedlegg til Overenskomstens Del B mellom HDO og EL og IT Forbundet      | s | 14 |
| Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020 | s | 15 |
| Overenskomstens A-Del mellom Spekter og LO Stat 2020-2022               | s | 20 |
| Inndeling i overenskomstområder for perioden 2020-2022                  | s | 30 |



**Overenskomstens B-del mellom  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Og  
EL og IT Forbundet (EL/IT)**

**Overenskomsten er gjeldende i perioden**

**1.4.2020-31.3.2022**

Dato:

*29/10-2020*

Signaturer:

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

## 1. OMFANG OG GYLDIGHET

### 1.1 Omfang

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer i EL/IT ansatt i Helsestjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF.

Overenskomsten omfatter ikke overtidsbetaling til ledere med arbeidsgiveransvar på ledernivå 1 og 2 og 3 (1=administrerende direktør, 2 =avdelingsledere, 3=teamledere) samt ansatte i særskilte uavhengige stillinger.

For øvrig vises det til HDO's håndbøker samt AML for øvrige bestemmelser og retningslinjer.

### 1.2 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder i perioden beskrevet på forsiden av dokumentet, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

## 2 ARBEIDSTID

### 2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid etter oppsatt arbeidsplan, regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens tjeneste i vaktordning medregnes forholdsmessig.

Pauser hvor arbeidstakeren fritt kan forlate arbeidsstedet regnes som fritid, og er ikke en del av arbeidstiden. Lunsjpausen er inkludert i arbeidstiden

Partene er enige om å gjennomsnitts beregne den alminnelige arbeidstiden i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

### 2.2 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

Dato: 28/10-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_



### 2.3 35,5 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i turnusordninger hvor ordinært arbeid jevnlig må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.

### 2.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden 2.2 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 pr. uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke

*Presisering vedrørende pkt. 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 min på en nattetime regner som 15 min 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 2.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

### 2.5 Hjelpeturnus i helligdagsperioder og sommerferie

Det settes opp hjelpeturnus i helligdagsperioder og sommerferien, som erstatter eksisterende vakter i turnusplanen. Dette for å ha mulighet til endre på turnusen i disse periodene for å fordele arbeid og belastning på de turnusansatte, samt gjennomført ferieavvikling. Endringene gjøres i henhold til AML.

Det kan gis fridager (F3 dager) i hjelpeturnus uten trekk i lønn, i de periodene arbeidsgiver ikke har behov for full bemanning i henhold til oppsatt turnusplan.

Det vises til Personelhåndboken, kapittel «avvikling av ferie ved deltids- og turnusarbeid for ytterligere detaljer.

Dato:

28/10-2020

Signaturer:



## 2.6 Arbeidstid på helgeaftener mv.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, og jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 5.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

## 3 OPPSIGELSESTRISTER

### 3.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den 1. i påfølgende måned etter mottatt oppsigelse. Arbeidsgiver kan etter søknad gi avkortet oppsigelsestid etter en vurdering.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

### 3.2 1 måned

For arbeidstakere som er ansatt for å gjøre et arbeid av forbigående art (midlertidige ansettelser), og som varer mellom 2 og 12 måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

### 3.3 14 dager

For arbeidstakere som er ansatt for å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

### 3.4 Prøvetid

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

Dato: 29/10-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_



#### 4 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

For arbeidstid som godtgjøres med overtid utbetales det ikke andre tillegg enn etter pkt. 5, Overtid.

##### 4.1 Lørdags- og søndagstillegg for turnusansatte

For arbeidstakere som arbeider etter turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke).

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 30 % per arbeidet time.

##### 4.2 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal gis innen 1 måned etter høytidsperioden dersom partene ikke blir enige om noe annet.

##### 4.3 Kvelds- og nattillegg for turnusansatte

For arbeidstakere som arbeider etter turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 18.00 og kl. 06.00 etter følgende satser:

Mellom kl. 18.00 - 21.00: 30 %

Mellom kl. 21.00 - 06.00: 45 %

Tillegget betales også til arbeidstakere som dekker del av arbeidsplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds eller nattjeneste. For ansatte som har påbegynt sin vakt før midnatt, utbetales tillegget til vaktens ordinære slutt.

##### 4.4 Erstatning av fridag for turnusansatte

Dato: 28/10-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_



Dersom ukefriday (F1 - Ukefriday er den lovbestemte ukentlige fridagen etter AML § 10-8 (2)) som er erstatning for arbeid på søndag faller på en helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag (F5) innen 1 måned eller utbetales ordinær daglønn.

Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan.

#### 4.5 Arbeidstakere med timelønn – betaling for bevegelige helligdager

Arbeidstakere med timelønn, med en på forhånd fastsatt arbeidstid, som har minst 1 månedens sammenhengene tjeneste forut for bevegelige helligdager, betales ordinær lønn for helge- og høytidsdager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært på arbeid denne dagen.

#### 4.6 Pensjonsgivende tillegg

Tillegg som utbetales som fast tillegg per måned er pensjonsgivende under forutsetning av at arbeidstakeren kvalifiserer for medlemskap i pensjonsordningen.

### 5 OVERTID

#### 5.1 Definisjon

Overtid er pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid for hel stilling. Deltidsansatte gis også overtidskompensasjon for pålagt arbeid ut over hel dag eller hel uke, dog minimum 6 timer en enkelt dag eller 35,5/37,5 timer pr. uke.

#### 5.2 Divisor og beregning

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Se kapittel 8.1 som viser at overtidstillegget regnes ut ifra færre antall timer per år enn det som utgjør et arbeidsår, og derav at overtidssats blir høyere. Overtidsgodtgjøring beregnes og godtgjøres for faktisk medgått tid.

#### 5.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

##### 5.3.1 Tillegg på 133 1/3 %

Dato: 28/10-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ 

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

### 5.3.2 Tillegg på 100 %

For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00.

For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidsdagens begynnelse.

For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

### 5.3.3 Tillegg på 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

## 5.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med turnusarbeid

### 5.4.1 Tillegg på 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

### 5.4.2 Tillegg på 50 %

For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart før ordinær arbeidsdag starter.

For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter den ordinære arbeidsdags slutt.

### 5.4.3 Tillegg på 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinær arbeidsdag.

For arbeid på fridager.

## 5.5 Overtid etter tilkalling

Dato: 27/10-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_



Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer.

Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

### 5.6 Deltidsansatte- tilkalling for ekstra arbeid på kort varsel

Deltidsansatte som blir tilkalt på kort varsel på grunn av økt arbeidsmengde eller frafall i bemanningen, gis en ekstra godtgjøring på kr 100,- pr. arbeidet time. Med kort varsel menes innenfor 12 timer som ekstraarbeidet påbegynnes.

### 5.7 Avspasering ved overtid

Overtiden kan etter avtale avspaseres time for time. Prosenttillegget skal utbetales.

Arbeidstakere skal så langt det lar seg gjøre, avspasere timene innen 3 mnd. Etter at de er opparbeidet.

### 5.8 Forskjøvet arbeidstid

Når partene er enige om å forskyve hele eller en del av arbeidstiden til et tidsrom utenom det som framgår av gjeldene arbeidsplan betales 50 % tillegg (av timelønnen) for denne tiden, samt eventuelle ubekvemstillegg.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke ved endring av arbeidsplan som er varslet senest 2 uker før endringen iverksettes. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis senere enn kl. 12. 00 dagen før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted, betales denne som overtid.

Bestemmelsene vedrørende forskjøvet arbeidstid gjelder både heltids- og deltidsansatte.

**Partene er enige om følgende presiseringer:**

- a) Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden finner sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.

Dato: 28/10-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_

- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 5 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelig turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 4.

**Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:**

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til dette pkt., vil bestemmelsene om overtidsgodtgjøring komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.
- d) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 4.

**6 VAKTORDNINGER**

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes.

Det skal som følge av dette inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for hver vaktordning.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan jf. Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.

**7 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID**

Dato: 28/0-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_




Her gjelder til enhver tid Statens Personalhåndbok «Kompensasjon for reiser innenlands» med følgende unntak:

*«Reisetid på tjenesteoppdrag kompenseres etter gjeldende overenskomstfestede regler for dette dvs. at:*

*Alt aktivt arbeid på reise utført utenfor normalarbeidstiden regnes som arbeidstid uavhengig hvor det utføres (Aktiv reisetid på kollektiv reisemåte) godtgjøres som overtid.*

*Reisetid hvor det ikke utføres tjenesteoppgaver (Passiv reisetid i bil) godskrives som arbeidstid, og legges til banken for avspasering.*

*Dersom beregnet reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn time for time, for beregnet reisetid. Dette skal avklares med nærmeste leder.*

*Reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes om som 1:1.5.»*

Ved utenlandsreiser vises til Statens reiseregulativ.

## 8 LØNNSBESTEMMELSER

### 8.1 Definisjon av lønn

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønnsmessig tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

Dato: 28/10-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_



Se kapittel 5.2 for beskrivelse av divisor.

### 8.3 Lønnsregulering

Som en del av overenskomsten kan partene avsette en økonomisk ramme for lønnsutvikling. Slik ramme skal i tilfelle fastsettes i særskilt protokoll.

Arbeidsgivers forslag til fordeling, skal forelegges EL/IT for uttalelse før iverksetting.

#### 8.3.1 Kriterier for lønnsutvikling etter tilsetting:

Individuell lønnsutvikling skal skje med utgangspunkt i gitte kriterier og gjennomgås i årlig medarbeider-/lønnsamtaler. Kriteriene er opplistet i Personalhåndboken.

### 8.4 Partene kan ved behov inngå særlige lønnsordninger og/eller arbeidstidsordninger

Arbeidsgiver og EL/IT kan gjøre avtale om andre arbeidstidsordninger. Det kan gjøres avtale om annen godtgjøring for slikt arbeid.

Partene er enige om at det lokalt kan inngås avtale mellom helseforetaket og den enkelte ansatte om ekstraordinære arbeidsoppgaver. Slike avtaler skal i tillegg til å fastsette hvilken kompensasjon den ansatte får, også definere hvilken tidsperiode avtalen gjelder for og rammer for den forventede aktivitet i denne perioden. Tillitsvalgt skal gis mulighet til å uttale seg før slik avtale inngås.

### 8.5 Ekstraordinær lønnsregulering

I Ekstraordinære tilfeller kan arbeidsgiver gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene. Hvis den enkelte medarbeider mener at det er urimeligheter til stede, som gir grunnlag for revurdering av han/hennes lønn, kan saken tas opp med arbeidsgiver av den ansatte selv eller med bistand av tillitsvalgt.

## 9 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

### 9.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

### 9.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Dato: 28/10-2020

Signaturer: \_\_\_\_\_



Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det avtales en passende godtgjøring.

### 9.3 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon eller lignende foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

## 10 SOSIALE BESTEMMELSER

Partene er enige om at sentrale avtalte sosiale bestemmelser gjøres gjeldende i Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnnett HF.

Med full lønn etter de sosiale bestemmelser menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.

Dato:

28/10-2020

Signaturer:

## Vedlegg til Overenskomstens B-del mellom Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF og EL og IT Forbundet

Partene er enige om at følgende også er gjeldende:

### Vaktordninger:

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

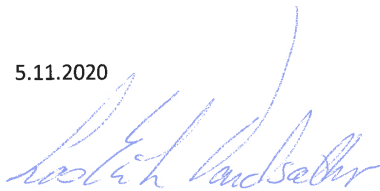
Omregnet tid for bakvaktstillegget er 1:5.

Det betales i tillegg helligdagstillegg i forhold til omregnet tid, hvis bakvaktene faller på en helligdag.

### Sosiale bestemmelser:

Partene er enige om at sentrale avtalte sosiale bestemmelser i A og A1 gjøres gjeldende i Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF.

5.11.2020



For Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett

*Sidsel Landsever*



For EL og IT Forbundet



## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

År 2020, den 25. og 26. august, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter (inkl. e-møte):

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Bjørn Skrattegård  
Ada Magnæs Aass  
Anne Grethe Sandbukt  
Bjørn Auglend  
Christina S. Wiggen  
Dag Rune Gabrielsen  
Elisabeth Ramstad  
Hilde Christiansen  
Karin Ask Henriksen  
Kristin B. Watndal  
Kristin Flagstad  
Lars Kåre Smith  
Marta Hjelle  
Olav Hypher  
Ragne Eikrem  
Roar Olsen Johannessen  
Svein Tore Valsø  
Thor Johansen  
Vibeke C. Reiling  
Astrid D. Rødsand  
Frode Lillerovde  
Ida Kinn  
Ingvild Dahl Dørnes  
Marte Båtstrand  
Olav Kvam  
Tor Olav Carlsen  
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Lise Olsen  
Egil Andre Aas  
Renée Rasmussen  
Sissel Hallem  
Kristian Brustad  
Odd Haldgeir Larsen  
Tone Faugli  
Nora Hagen  
Kai Nygård  
Anne Bondevik  
Gerd Øiahals

Hans Fredrik Danielsen  
Tor Erik Granum  
Fredrik Oftebro  
Reidunn Wahl  
Mette Johnsen Walker  
Marit Selfors Isaksen  
Arild Sverstad Haug  
Rolf Ringdal  
Christine Thomassen  
Tore Walmsnæss  
Jane Brekkhus Sæthre  
Kjell Næss  
Sissel Weholdt  
Aud Marit Sollid  
Trygve Skogseide  
Roger Heimli

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

### **I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A**

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

### **II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

### **III ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg på kr 975,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2020. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

#### **Særskilt for område 10 og 13:**

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

#### **Særskilt for område 5:**

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 3. februar 2020.

#### **IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER**

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

#### **V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER**

Frist for bistand: 17. september kl. 15.00.  
Frist for avslutning: 23. september kl. 15.00.

Tilsvarende gjelder virksomheter som i vedlegg 2 er oppført som «Utenfor områdeplassering».

For område 2 Norges Bank gjelder:

Frist for bistand: 23. september kl. 15.00.  
Frist for avslutning: 30. september kl. 15.00.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

#### **VI GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET**

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd for overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

#### **VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE**

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres.

Utvalget skal utarbeide en eksempelsamling på hvordan parter lokalt samarbeider om teknologisk utvikling, innføring og bruk av teknologiske systemer og eventuelle kontrolltiltak samt innføring av kunstig intelligens. Med utgangspunkt i blant annet eksempelsamlingen, arrangerer utvalget en erfaringskonferanse.

#### **VIII BÆREKRAFT OG MILJØ**

De sentrale parter er enige om at det er viktig og relevant å diskutere bærekraft og miljø i et overordnet perspektiv i tråd med FNs bærekraftsmål samtidig som verdiskapingshensyn ivaretas. Det er også viktig at partene på virksomhetsnivå diskuterer og leter etter lokale løsninger for hvordan man kan bidra til å redusere miljøavtrykket.

De sentrale parter forplikter seg med dette utgangspunktet å ta arbeidet og oppfølgingen inn i hovedavtalerevisjonen i 2021.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som igangsettes innen 1. november 2020. Utvalget utarbeider en veileder til hvordan partene i virksomhetene kan samarbeide om fortsatt å bidra til bærekraftig utvikling i den enkelte virksomhet, jf. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

## IX KOMPETANSE

Betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Den enkelte virksomhet har etter Hovedavtalen § 44 ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeid mellom partene.

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse får i oppdrag å utarbeide en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet. Veilederen skal være ferdig innen 01.02.2022.

## X LIKESTILLING/LIKELØNN

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn, jfr A-delen, II, nr. 2
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven, jfr felles protokolltilførsel til denne protokollen
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov, jfr. A-delens IV, punkt 6, der det blant annet heter:

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Partene er enige om at det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse, i overenskomstperioden, skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jfr over. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Speker om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Speker-området.

## XI OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2020 – 2022. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Speker

  
Bjørn Skrattegård

LO Stat

  
Lise Olsen

## **Vedlegg**

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2020-2022

### **Til protokollen**

#### **I**

Partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

#### **II**

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

### **Protokolltilførsel fra LO Stat:**

LO Stat har fremmet krav om at den midlertidige tjenestepensjonsordningen for teatre, orkestre, Den norske Opera og Ballett, Siva SF og Ruter AS avløses av en permanent ordning. For å oppfylle partenes målsetning om at den varige ordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser, har LO Stat krevd at den midlertidige innskuddspensjonen erstattes av en hybridpensjonsordning.

BR. W

# OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

## 2020 - 2022

### I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

### II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

#### 1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

#### 2. De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter område som er omfattet av offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til **fagarbeidere** og langtidstudannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-delsforhandlingene.



Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

### 3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

|           |           |           |           |           |           |           |                  |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| <u>1.</u> | <u>2.</u> | <u>3.</u> | <u>4.</u> | <u>5.</u> | <u>6.</u> | <u>7.</u> | <u>8. halvår</u> |
| skole     |           |           |           | 30        | 40        | 50        | 80 %             |

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

## 2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

### a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenge og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenge under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

### b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens

§ 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

### c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens

§ 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn inntil 2 timer pr. dag.

### d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

### e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

## 3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. **Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.**

## 4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.



#### **IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)**

##### **1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.**

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

**Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.**

##### **2. Avtalefestet ferie**

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnet, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

### **3. Fjernarbeid/hjemmekontor**

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

### **4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med ”sosial dumping” er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

#### **4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)**

##### **4.1.3.1**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

##### **4.1.3.2**

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

##### **4.1.3.3**

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **4.1.3.4**

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

#### **4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

#### **4.3 Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsa at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

#### **4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

#### **4.5 Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

#### **4.6 Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

#### **4.7 Ansatte i vikarbyråer**

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.



## 5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

### 5.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

### 5.2 Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

### 5.3 Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

### 5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

## 6. Likestilling, mangfold-og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

### 6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

### **Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene**

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskomisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnelederte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskomisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskomisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskomisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnelederte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

### **6.2 Seniorpolitikk**

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

## **7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 **Vy-buss** gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert **3. februar 2020**.

## **8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder **fra 1. april 2020 til og med 31. mars 2022**, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.



## **Overenskomster LO**

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

### **Overenskomstområde 1 Kultur:**

Arktisk Filharmoni AS  
Barratt Due musikk institutt  
Dansens Hus AS  
Den Norske Opera & Ballett AS  
Det Norske Blåseensemble anno 1734  
Drammen Scener AS  
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)  
Music Norway  
Musikkselskapet Harmonien  
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design  
Nobels Fredssenter  
Norsk Folkemuseum  
Norsk Forfattersentrum  
Operaen i Kristiansund  
Oslo Konserthus AS  
Oslo-Filharmonien  
Stavanger Symfoniorkester  
Trondheim Symfoniorkester  
Østnorsk Jazzsenter

### **Teatrene har felles overenskomst:**

Beaivvas Sami Nasunaleateaher  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Det Vestnorske Teateret  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater  
Turnéteatret i Trøndelag  
Oslo Nye Teater  
Riksteatret  
Rogaland Teater  
Teater Vestland  
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)  
Teater Innlandet  
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)  
Trøndelag Teater.



**Overenskomstområde 2 Norges Bank:**

Norges Bank

**Overenskomstområde 3 Avinor:**

Avinor AS

Avinor Flysikring AS

Svalbard Lufthavn AS

**Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:**

AtB AS

Bane NOR SF

Brakar AS

Electronic Chart Centre AS, ECC

Enova SF

Entur AS

Finnmarkseiendommen, Fefo

Garantikassen for fiskere

Innovasjon Norge

Konsentra AS

Norges forskningsråd

Norsk Helsenett SF

Norsk Tipping AS

Ruter AS

Sio Mat og Drikke AS

SIVA, Selskapet for industrivekst SF

Statnett SF

Statskog SF

Stiftelsen Asta

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO

Studentsamskipnaden i Stavanger

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge

Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ

Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Trygg Trafikk

Vinmonopolet, AS

**Overenskomstområde 5 Vy Buss:**

Vy Buss AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Vy Buss.

**Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK AS

**Overenskomstområde 7 Tog:**

CargoNet AS  
SJ Norge AS  
Flytoget AS  
Go-Ahead Norge AS  
Green Cargo AS  
Hector Rail AB  
Vygruppen AS  
Vy Gjøvikbanen AS  
RailCombi AS

**Overenskomstområde 8 Posten Norge:**

Bring Courier & Express Norge AS  
Bring Home Delivery Norge AS  
Bring Linehaul AS  
Bring Transportløsninger AS  
Bring Warehousing AS  
Posten Norge AS

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS  
Det Norske Myntverket AS  
Falck Brann & Redningstjeneste AS  
Fjellinjen AS  
Fjellinjen Utsteder AS  
Global Connect AS  
Hålogaland Kraft AS  
Infranord Norge AS  
Kongsberg Aviation Maintenance Services AS  
Mantena AS  
Mediq Norge AS  
Norges Håndballforbund  
Norsk Medisinaldepot AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
NSB Trafikkservice AS  
OneCo Networks AS  
Sporveien AS  
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO

**Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:**

Akershus universitetssykehus HF  
Finnmarkssykehuset HF  
Helgelandsykehuset HF  
Helse Bergen HF  
Helse Fonna HF  
Helse Førde HF  
Helse Møre og Romsdal HF  
Helse Nord Trøndelag HF  
Helse Stavanger HF

Nordlandssykehuset HF  
Oslo universitetssykehus HF  
St. Olavs Hospital HF  
Sunnaas sykehus HF  
Sykehuset i Vestfold HF  
Sykehuset Innlandet HF  
Sykehuset Telemark HF  
Sykehuset Østfold HF  
Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF  
Helse Midt-Norge RHF  
Helse Nord RHF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF  
Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Sjukehusapoteka Vest HF

**Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

2Care Oslo AS  
Akasia Kirke og Gravplass AS  
Akasia Eiendomsforvaltning AS  
Akasia Barnehage AS  
Aleris Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke  
Lovisenberg Omsorg AS  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
N.K.S. Helsehus Akershus AS  
Norlandia Preschool AS  
Norlandia Care AS  
Norlandia Care Group AS  
Rehabiliteringssenteret Air AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse  
Unicare BAB AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helseportssenter

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):**

Akershus universitetssykehus HF (EL og IT)  
BORI BBL (Fagforbundet)  
Din Utvikling (Handel og Kontor)  
Helse Midt Norge RHF (EL og IT)  
Helseplattformen AS (Fagforbundet/EL og IT/FO)  
Klubben i Røverstaden (Fagforbundet)  
NIMI AS (Fagforbundet)  
OCA – Office for Contemporary Art Norway (NTL)  
VESO (NTL)  
Volvat Medisinske Senter AS (Fagforbundet)  
Østfold Internasjonale Teater (Fagforbundet)

**Utenfor områdeplassering:**

Helse Nord IKT HF  
Sykehusapotekene HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Diakonistiftelsen Røysum  
OCH Ortopdi AS  
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS  
Stiftelsen Ribo  
Unicare Rehabilitering AS

[elogit.no](http://elogit.no)

Produksjon Oslo Kongressenter 2021