

2022-2024



Overenskomst

mellom LO Stat/EL og IT Forbundet
og Spekter/Norsk Helsenett SF.



ELog IT
Forbundet

OVERENSKOMST, DEL B
MELLOM
NORSK HELSENETT SF
OG
EL og IT Forbundet

09.06.2022

1. GENERELLE BESTEMMELSER.....	3
1.1 Partsforhold.....	3
1.2 Virkeområde.....	3
1.3 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR.....	3
1.4 Forholdet til overenskomstens A-del.....	3
2. ARBEIDSVILKÅR.....	3
2.1 Ordinær arbeidstid.....	3
2.2 Overtid.....	3
2.3 Fleksitid.....	3
2.4 Helg- og helligdager.....	3
2.5 Oppsigelsesfrist.....	4
2.6 Sykdom og svangerskap.....	4
2.7 Stedfortredertjeneste (fungering).....	4
2.8 Konstituering.....	4
2.9 Vesentlig endring i arbeidsoppgaver.....	4
2.10 Omplussing.....	4
2.11 Læringer og ansettelsesvilkår.....	4
3. LØNN.....	4
3.1 Individuell avlønning.....	4
3.2 Lønnforhandlinger.....	5
3.3 Lønnsdefinisjoner.....	5
3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere ved overtidarbeid.....	5
3.5 Lønns tillegg utenom lønnsoppgjør.....	5
3.6 Funksjonstillegg.....	6
3.7 Endring i arbeidsoppgaver eller funksjon som følge av endringer i virksomheten.....	6
3.8 Lønn ved tjenestereise.....	6
3.9 Utbetaling av Feriepenger.....	6
3.10 Lønnsforskudd.....	6
3.11 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.....	6
3.12 Lønn ved repetisjonsøvelse med mer.....	7
3.13 Lønnsvurdering ved intermobilitet.....	7
3.14 Lønnsoppgjør ved bytte av stilling/ny arbeidsavtale.....	7
3.15 Lærlingelønn.....	7
4. PERMISJONER.....	7
4.1 Velferdspermisjoner med Lønn.....	7
4.2 Deltakelse i frivillig hjelpearbeid.....	7
4.4 Omsorgspermisjon med lønn for foreldre eller deres partnere.....	7
4.5 Amning.....	7
4.6 Permisjoner uten lønn.....	8
5. FORSIKRINGER.....	8
6. REKRUTTERING.....	8
6.1 Direktøransettelser.....	8
6.2 Ulytysning av lederstillinger.....	8
7. ANDRE ORDNINGER.....	8
7.1 Kompetanseheving.....	8
7.2 Etter- og videreutdanning.....	8
7.3 Mobiltelefon og bredbånd.....	8
7.4 Fjernarbeid/hjemmekontor.....	8
7.5 Flyttegodtgjørelse.....	9
7.6 Bedriftshelsetjeneste.....	9
8. PENSJON.....	9

1. GENERELLE BESTEMMELSER

1.1 PARTSFORHOLD

Denne avtalen er inngått mellom Norsk Helsenett SF tilsluttet Spekter, og EL og IT Forbundet tilsluttet LO stat.

1.2 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for medlemmer i EL og IT Forbundet. Overenskomsten omfatter faste og midlertidige ansatte i Norsk Helsenett SF.

Ved innleie vises det til A-del Kap.4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør og de som rapporterer til administrerende direktør. Forhandlinger om særavtaler med hjemmel i Hovedavtalens § 15 føres mellom partene i denne avtalen.

Overenskomsten kan fravikes ved særavtale mellom partene.

For vakt- og skiftordninger gjelder egne særavtaler.

1.3 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

Denne overenskomsten gjelder fra 1.april 2022 til og med 31.mars 2024.

Det vises til A-del mellom Spekter og LO Stat og protokoll av 5-6. april 2022 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert av LO Stat.

1.4 FORHOLDET TIL OVERENSKOMSTENS A-DEL

Hovedavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO v/LO-Stat er del 1 av overenskomsten. Sentral del A gjelder som første del av to av denne overenskomsten.

2. ARBEIDSVILKÅR

2.1 ORDINÆR ARBEIDSTID

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer per uke, inklusive lunsjpause.

I Norsk Helsenett er hvile- og spisepauser på 30 minutter lagt innenfor den daglige arbeidstid, uavhengig av stillingsprosent.

2.2 OVERTID

Pålagt overtid ut over den ordinære arbeidstid i pkt 2.1 er overtid. Partene er enige om at overtidsarbeid kan utgjøre inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker og slik at overtidsarbeidet ikke overstiger 300 timer i løpet av en periode på 52 uker.

Før overtidsarbeid iverksettes skal Norsk Helsenett, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med tillitsvalgte.

Partene er enige om at bruk av overtid skal begrenses mest mulig, og bruken av overtid skal følges opp i de faste AMU-møtene.

2.3 FLEKSITID

Norsk Helsenett praktiserer en fleksibel arbeidstidsordning for faste ansatte med arbeidsoppgaver hvor det ikke er nødvendig med fast arbeidstid. Kjernetiden er fra kl. 09.00 til kl. 15.00, forutsatt at driften tillater det.

2.4 HELG- OG HELLIGDAGER

Arbeidstid for arbeidstakere med ordinær arbeidstid er fra kl 09:00 til kl 12:00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaftnen.

Helligdager som definert av Lov om helligdager og helligdagsfred og Lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager er fridager for arbeidstakere med ordinær arbeidstid.

2.5 OPPSIGELSEFRIST

For faste ansatte gjelder som hovedregel en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den 1. i måneden etter oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere tilsatt med prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned, fra oppsigelsesdato.

2.6 SYKDOM OG SVANGERSKAP

2.6.1. EGENMELDING

Norsk Helsenett er en IA-bedrift og følger IA-avtalens bestemmelser om egenmelding.

2.6.2. SVANGERSKAP

Ansatte som underveis i svangerskap ikke kan utføre sitt ordinære arbeid, skal få tilrettelagte arbeidsoppgaver i den grad det er mulig som alternativ til sykefravær. Behovet for tilrettelegging må dokumenteres av lege eller jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon.

2.7 STEDFORTREDERTJENESTE (FUNGERING)

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste. Det kan utbetales et lønnstillegg når en ansatt fungerer i en stilling med utvidet ansvarsområde for en tidsavgrenset periode. Et eventuelt tillegg vurderes individuelt basert på stillingens innhold, ansvarsområde og den enkeltes samlede kompetanse.

2.8 KONSTITUERING

Ansatte som konstitueres i høyere lønnet stilling, eller stilling med utvidet ansvarsområde, får tillegg i lønnen. Tillegget vurderes individuelt basert på stillingens innhold, ansvarsområde og den ansattes samlede kompetanse.

2.9 VESENTLIG ENDRING I ARBEIDSOPPGAVER

Eventuelle vesentlige større endringer i arbeidsoppgaver innenfor rammen av arbeidsavtalen, skal varsles den ansatte tidlig og det skal være en god dialog i slike prosesser. I prosessen rundt slike endringer har arbeidstakeren rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte.

Dersom vedkommende ikke er fullt kvalifisert til relevante arbeidsoppgaver, men kan bli dette gjennom tilpasset opplæring, skal slik opplæring tilbys.

2.10 OMPLASSERING

Ved omplassering innen Norsk Helsenett SF p.g.a. sykdom, yrkesskade, skade eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold skal arbeidstakeren som et minimum beholde sin faste grunnlønn

2.11 LÆRLINGER OG ANSETTELSESVILKÅR

Lærlinger har den samme rettslige stilling som andre arbeidstakere, men ansettelsesforholdet bringes til opphør ved kontraktens utløp. Dersom ansettelsesforholdet skal videreføres, skal varsel som hovedregel gis senest 2 måneder før læretidens utløp.

3. LØNN

Tjenesteansiennitet er lik den samlede tjenestetid i NHN. Lønnsansiennitet baserer seg på relevant praksis.

3.1 INDIVIDUELL AVLØNNING

Ansatte lønnes individuelt. Den individuelle vurderingen gjennomføres med utgangspunkt i kriteriene i overenskomsten del A II Kapittel 2, og følgende kriterier vektlegges:

- Formalkompetanse, herunder utdanning og kurs
- Realkompetanse, herunder relevant praksis og faglig dyktighet
- Markedshensyn

Videre vektlegges følgende:

- Arbeidsoppgaver, herunder ansvar og funksjon
- Etterlevelse av Norsk Helsenetts verdier
- Væremåte overfor kunder og samarbeidspartnere, at man fremstår som en god ambassadør for Norsk Helsenett
- Produktivitet i arbeidet, og vilje til å søke nye oppgaver

- Evnen å ta ansvar og vilje til å ta ansvar ut over ordinære arbeidsoppgaver
- Evnen til å levere høy faglig kvalitet innenfor rammene som er avtalt
- Evnen til selv å kunne løse problemer og finne praktiske løsninger, søke nye løsninger og lære nye ting
- Evnen til å be om hjelp dersom en står fast i en arbeidssituasjon
- Evnen til å samhandle med andre, inkludere og spille andre gode, dele kunnskap og informasjon
- Bidrag til et godt arbeidsmiljø, væremåte overfor kolleger og bidrag til det sosiale fellesskapet
- Evnen til å bidra til god ressursutnyttelse, vurdere kost-nytte og prioritere godt
- Evnen til å gi tilbakemelding, si fra om hvor vi kan bli bedre

3.2 LØNNSFORHANDLINGER

Ramme og kriterier for lønnstillegg fastsettes i de årlige tarrifforhandlingene. Det kan også forhandles om generelle tillegg og tillegg for enkelte grupper.

De tillitsvalgte skal på forhånd få en oversikt over sine medlemmers lønn.

Etter at forhandlingene er avsluttet har tillitsvalgte anledning til å gi Norsk Helsenett innspill til fordeling av individuelle lønnstillegg.

I forbindelse med tilbakemelding til den enkelte om lønnstillegg skal medarbeider tilbys en lønnsamtale med nærmeste leder, og den ansatte skal få et lønnsbrev.

Organisasjonene skal samtidig med at tildelingene er gjennomført få en oversikt over egne medlemmers individuelle lønnstillegg.

3.3 LØNNSDEFINISJONER

- Årslønn er den enkeltes avtalte lønn
- Månedslønn er årslønn dividert med 12
- Daglønn er årslønn dividert med 260
- Timelønn er årslønn dividert med 1950
- 50 % overtidstillegg er årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 50 %
- 100 % overtidstillegg er årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 100 %

3.4 PROSENTTILLEGG FOR ARBEIDSTAKERE VED OVERTIDSRBEID

Dersom man har påbegynt overtidsarbeid, utbetales overtidsgodtgjørelse inntil arbeidet er avsluttet.

Overtidsarbeid knyttet til servicevindu som er varslet, men som blir avlyst senere enn 24 timer før det skulle blitt påbegynt, godtgjøres med inntil 2 timers overtidsgodtgjøring etter gjeldende satser.

Pålagt overtidsarbeid hvor arbeidstaker tilkalles til arbeidsstedet, godtgjøres med minimum 2 timers overtidsgodtgjørelse.

Pålagt overtidsarbeid i fbm driftshendelser, i beredskapssammenheng og tilsvarende, der overtidsarbeidet ikke medfører tilkalling til arbeidsstedet, godtgjøres med minimum 1 times overtidsgodtgjørelse.

50 % TILLEGG GJELDER FOR

- Overtidsarbeid utført mandag til fredag mellom kl. 15.30 og 21.00

100 % TILLEGG GJELDER FOR

- Overtidsarbeid utført mandag til fredag mellom kl. 21.00 og 08.00
- Overtidsarbeid på lørdager og søndager
- Overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helg- og helligdager angitt i punkt 2.4.
- Pålagt arbeid innenfor hviletidsperioden.

Ved pålagt arbeid som starter innenfor perioden for 100 % overtid og som avsluttes etter denne perioden betales 100% overtidsgodtgjøring også for den del av overtidsarbeidet som faller etter kl. 08:00.

133,33 % TILLEGG GJELDER FOR

- Overtidsarbeid utført utenom ordinær arbeidstid helg- og helligdager angitt i punkt 2.4, samt påskeaften.

3.5 LØNNSTILLEGG UTENOM LØNNSOPPGJØR

Lønnstillegg kan gis utenom de ordinære lønnsoppgjør. Tillitsvalgte skal informeres om slike lønnstillegg, for egne medlemmer.

3.6 FUNKSJONSTILLEGG

Det er anledning til å gi tidsbegrensede personlig tillegg, knyttet til vesentlige endringer i funksjon og ansvarsområde.

3.7 ENDRING I ARBEIDSPPGAVER ELLER FUNKSJON SOM FØLGE AV ENDRINGER I VIRKSOMHETEN

Dersom arbeidstaker som følge av organisatoriske endringer eller nedbemanning blir overført til, eller tilbudt lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin nominelle fastlønn.

3.8 LØNN VED TJENESTEREISE

Reisetid regnes som ordinær arbeidstid. All reising utenom ordinær arbeidstid kompenseres time for time.

Reisetid kan enten utbetales eller avspaseres.

3.9 UTbetalning AV FERIEPENGER

Feriepengetillegg utbetales i juni måned, også i tilfeller hvor deler av ferien forskutteres eller overføres. En arbeidstaker kan - i perioden 1. januar til 1. mai - få utbetalt opptjente feriepenger når arbeidstaker har ferie utenom hovedferien.

3.10 LØNNFORSKUDD

Lønnsforskudd utbetales kun til fast ansatte i spesielle anledninger og etter begrunnet søknad, som avgjøres av divisjonsdirektør i samråd med HR.

Dersom arbeidsforholdet skulle opphøre, kan dekning for utbetalt forskudd tas i sluttoppgjør i lønn eller feriepenger.

Utbetalt lønnsforskudd trekkes i påfølgende lønnsutbetaling.

3.11 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

I tillegg til bestemmelsene i folketrygdloven med forskrifter og den sentrale A-del av denne overenskomsten gjelder følgende:

3.11.1. ANSVAR FOR LØNN

Norsk Helsenett utbetaler lønn under sykdom og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av denne overenskomsten for hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller Norsk Helsenett. Retten til lønn etter denne bestemmelse opphører når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

3.11.2. FRADRAG FOR TRYGD

I ytelsene etter pkt 3.11 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

3.11.3. FULL LØNN

Med full lønn menes all godtgjørelse etter aktuelle gjeldende avtaler.

3.11.4. RETTEN TIL SYKELØNN

Arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst har rett til lønn under sykdom fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

NHN forskutterer sykepenger til arbeidstaker innenfor den perioden man har rett til sykepenger etter folketrygdloven.

3.11.5 PLEIE AV NÆRE PÅRØRENDE I LIVETS SLUTTFASE

Arbeidstaker som har permisjon for pleie av nære pårørende i livets sluttfase sikres lønn inntil 10 dager ut over folketrygdlovens bestemmelser.

3.11.6. FORELDREPENGER

NHN forskutterer foreldrepenger til arbeidstaker innenfor den perioden man har rett til foreldrepenger etter folketrygdloven.

3.12 LØNN VED REPETISJONSØVELSE MED MER

Lønn ved repetisjonsøvelse følger den til enhver tid gjeldende A-del. Bestemmelsen gjøres tilsvarende gjeldende ved beordring til militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, pliktjeneste i siviltforsvaret, i politireserven og i heimevernet, samt ved innkalling til meddommertjeneste.

3.13 LØNNSVURDERING VED INTERNMOBILITET

I de tilfeller hvor en ansatt bytter stilling internt i NHN, skal det i prosessen foretas en vurdering av den ansattes lønnsnivå.

3.14 LØNNSOPPBJØR VED BYTTE AV STILLING/NY ARBEIDSAVTALE

Ansatte som bytter stilling internt eller får ny arbeidsavtale skal som hovedregel være omfattet av kommende lønnsoppgjør.

3.15 LÆRLINGELØNN

Lærlingers lønn og overtidssatser justeres årlig underveis i læretiden i henhold til gjeldende praksis.

4. PERMISJONER

4.1 VELFERDSPERMISJONER MED LØNN

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker gis velferdspermisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager eller inntil 24 arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

Følgende velferdspermisjoner kan innvilges ved behov:

- Alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie: inntil 5 dager
- Dødsfall/begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær: inntil 3 dager
- Tilvenning av barn i barnehage og dagmamma: inntil 2 dager
- Skolestart eller SFO-start: inntil 2 dager
- Eget bryllup (hvis arbeidsdag): 1 dag
- Flyttedag: 1 dag

I tillegg kan det etter søknad innvilges andre velferdspermisjoner tilpasset individuelle behov.

4.2 DELTAKELSE I FRIVILLIG HJELPEARBEID

Ansatte som deltar i hjelpeorganisasjoner som Norges Røde Kors, Norsk Folkehjelp Sanitet og tilsvarende kan etter avtale med nærmeste leder gis permisjon ved utrykning. Helsepersonell som gir bistand ved pandemier og tilsvarende kan gis permisjon i en tidsbegrenset periode, uten å være underlagt kravet om utrykning. Norsk helsenett utbetaler full lønn med fradrag for eventuelle godtgjørelser den ansatte får for deltakelse. Det forutsettes at normal drift¹ kan opprettholdes i permisjonsperioden uten ekstra kostnader.

4.3 HOSPITERING

Norsk helsenett støtter ansatte som ønsker kompetansebygging for faglig likeleik og utvikling gjennom hospitering, enten internt i NHN eller eksternt. Det skal søkes skriftlig til nærmeste leder om permisjon med lønn og dekning av kostnader ved hospitering. Det forutsettes at normal drift kan opprettholdes i permisjonsperioden uten ekstra kostnader.

4.4 OMSORGSPERMISJON MED LØNN FOR FORELDRE ELLER DERES PARTNERE

Retten til omsorgspermisjon med lønn følger den til enhver tid gjeldende A-del og arbeidsmiljøloven §12-3. Bestemmelsen gjøres på samme måte gjeldende for medmor og medfar.

Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder likevel ikke ved stebarnadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, dersom arbeidstakeren er gift eller er samboere i ekteskapslignende forhold.

4.5 AMMING

Arbeidstaker gis fri med lønn inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn, i barnets to første leveår.

¹ Det er arbeidsgiver sitt ansvar å vurdere hvorvidt normal drift kan opprettholdes.

4.6 PERMISJONER UTEN LØNN

Søknad om permisjon uten lønn vurderes individuelt og konkret i det enkelte tilfelle. Arbeidstakeren kan innvilges permisjon uten lønn inntil ett år.

Søknad om permisjon etter bestemmelsene i dette punkt avgjøres av divisjonsdirektør i samråd med HR. Det kan innvilges hel eller delvis permisjon.

5. FORSIKRINGER

Ved skifte av forsikringsavtale skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig, og en tillitsvalgt skal gis anledning til å delta i prosessen.

Norsk Helsenett har tegnet tjenestereiseforsikring for alle ansatte.

6. REKRUTTERING

6.1 DIREKTØRANSETTELSE

Tillitsvalgte skal være representert ved ansettelsesprosessen av divisjonsdirektører og ved ansettelse av personer som rapporterer direkte til administrerende direktør.

De tillitsvalgte skal delta med én representant i prosessen, og denne skal i all hovedsak delta som observatør under 1. og 2. gangsintervjuer, samt ha tilgang til stillingsannonsen. Tillitsvalgte skal bidra til at prosessen går riktig for seg, at prosessen for øvrig er rettferdig og gjennomføres i henhold til gjeldende regelverk.

6.2 UTLYSNING AV LEDERSTILLINGER

Når en stilling med personalansvar må utlyses, skal den som en hovedregel utlyses innen tre måneder.

7. ANDRE ORDNINGER

7.1 KOMPETANSEHEVING

Norsk helsenett er opptatt at de ansattes utvikling og kompetanse. Arbeidsgiver ønsker derfor å tilrettelegge og støtte de ansatte med hensyn til kompetanseheving, både i form av kurs og etter- og videreutdanning. Dette kan innebære økonomisk støtte og/eller annen tilrettelegging.

Rett til permisjon med lønn for lese- og eksamensdager, samt dekning av kostnader godkjennes av nærmeste leder i samråd med HR etter søknad.

7.2 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Norsk Helsenett vil så langt det er mulig støtte ansatte som starter etter- og videreutdanningsaktiviteter relatert til nåværende eller fremtidige arbeidsoppgaver.

Rett til permisjon med lønn for lese- og eksamensdager, samt dekning av kostnader avgjøres etter søknad på en individuell vurdering.

7.3 MOBILTELEFON OG BREDBÅND

Norsk Helsenett dekker ansattes bruk av mobiltelefon i jobbsammenheng og utgifter til leie av bredbåndslinje med tilstrekkelig kapasitet for å kunne jobbe hjemmefra.

7.4 FJERNARBEID/HJEMMEKONTOR

Hjemmekontor skal være frivillig og avtales i henhold til forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem samt NHNs retningslinjer for hjemmekontor.

Fjernarbeid som ikke reguleres av forskrift om hjemmekontor skal være frivillig, avtales skriftlig og i hht NHNs retningslinjer for fjernarbeid.

Arbeidsgiver tilrettelegger med utstyr på hjemmekontoret. Rutine for bruk av kontoret, hjemmekontor og fjernarbeid beskriver detaljene rundt dette og spesielle behov utover dette kan avtales med nærmeste leder.

Verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal ivareta arbeidstakerens interesser i arbeidsmiljøforhold på ekstern arbeidsplass, dette gjøres fortrinnsvis ved dialog og egenerklæring. Arbeidsgiver er ansvarlig for at de ansatte har

gyldig yrkesskadeforsikring.

7.5 FLYTTEGODTGJØRELSE

Ved beordret flytting utbetales tilsvarende det som følger av den til enhver tid gjeldende statens særavtale om flyttegodtgjørelse. Dette gjelder også ved eventuelle organisasjonsendringer som er initiert av NHN SF og som medfører at den ansatte må endre geografisk arbeidssted.

7.6 BEDRIFTHELSETJENESTE

Norsk helsenett har en bedriftshelsetjeneste med fokus på forebygging, tilrettelegging og behandling av arbeidsrelaterte plager. Behandlingsdelen av dette er ment for en avgrenset periode i påvente av offentlig helsetilbud.

Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstaker, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. I tilfeller der det er nødvendig med behandling for en kortere periode, skal dette godkjennes av nærmeste leder i samråd med HR. Norsk helsenett kan dekke utgifter ved kortvarige behandlinger.

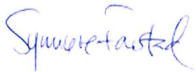
Bedriftshelsetjenesten kan tilby tjenester knyttet til:

- Fysioterapi
- Ergonomi
- Migrene, muskel og skjelettplager
- Vaksinerings av grupper i Norsk helsenetts lokaler
- Helsekontroll etter ansattes behov etter avtale med leder
- Nattarbeid og helse
- Psykolog- forebyggende og ved episoder

8. PENSJON

De ansatte er omfattet av den til enhver tid gjeldende pensjonsordning – per signeringsdato offentlig tjenestepensjon fra KLP. Dersom det gjøres endringer i pensjonsordningen skal tillitsvalgte involveres i prosessen så tidlig som mulig og i god tid før beslutning om endring i dagens pensjonsordning tas.

Trondheim, 09.06.2022



Synnøve Farstad
fungerende direktør HR

Øystein Folkvord
EL og IT Forbundet

Vår saksbehandler
Marcus Brandvik Basmo

Vår dato
09.06.2022
Deres dato

Vår referanse
22/01019-5
Deres referanse

Mottaker:
EL og IT Forbundet
v/ Øystein Folkvord

NORSK HELSENETTS PENSJONSORDNING

Norsk helsenett kan forsikre om at det ikke vil bli iverksatt endringer i den eksisterende pensjonsordning før 01.04.24.
Dersom det på et tidspunkt skulle bli aktuelt å iverksette prosesser for å vurdere andre pensjonsordninger for virksomheten, vil de tillitsvalgte bli invitert til å delta i et partssammensatt arbeid der alternative løsninger vil bli utredet og konsekvensene for hver enkelt ansatt vil bli beregnet.

Med hilsen
Norsk helsenett SF

Johan Ronæs
administrerende direktør

Dette dokumentet er elektronisk godkjent

Mottakere:
Øystein Folkvord

PROTOKOLL FRA FORHANDLING OM OVERENSKOMST MELLOM NORSK HELSENETT OG EL OG IT FORBUNDET

Dato	09.06.22	
Sted	Norsk helsenetts lokaler i Trondheim og Oslo	
Deltakere	Norsk helsenett SF	Tara Muller, seksjonsleder HR Levard Olsen, hr-rådgiver Marcus Brandvik Basmo, hr-rådgiver Elin Dalen, Spekter Emily Sandnes, Spekter
	EL og IT Forbundet	Vidar Normann, lokal tillitsvalgt i EL og IT Forbundet Øystein Folkvord, lokalt tillitsvalgt i EL og IT forbundet Reidun Wahl, forbundssekretær EL og IT Forbundet Sissel Hallem, LO Stat

25.- 29. april, 3.-4. mai, 11.-12. mai, og 20. mai 2022 ble det avholdt forhandlinger mellom Norsk helsenett og EL og IT Forbundet vedrørende forhandling om B-del.

Overenskomst del B:

Etter forhandlinger er partene enige i vedlagte B-del, signert 09.06.22.

Brev om Norsk Helsenetts pensjonsordning er et vedlegg til protokollen.

Økonomi:

- Ramme for lønnsoppgjøret for 2022, tilsvarende 3,7% av lønsmassen for EL og IT forbundets medlemmer i Norsk helsenett SF pr. 1. april 2022
- EL og IT Forbundets medlemmer skal ha 3,3% i generell lønnsøkning. Medlemmer som allerede har fått lønnsjustering i forkant av lønnsoppgjøret skal ikke få ytterligere justering i forbindelse med lønnsoppgjøret.
- 0,4 % av lønsmassen skal gå til individuell fordeling og fordeles etter kriteriene i overenskomsten del B pkt. 3.1
- Virkningsdato 1. april 2022
- Etter oppgjøret skal de lokale partene reforhandle særavtaler, blant annet knyttet til skift og beredskap. Hvis man lokalt ikke oppnår enighet om virkningstidspunkt for endringer i disse, skal også dette være 1. april 2022

Partene har blitt enige om følgende:

- Partene er enige om at NHN er opptatt av at våre ansatte holder seg fysisk aktive og forebygger skjelett- og muskelpager. Med bakgrunn i dette dekker arbeidsgiver i dag 75% av treningsavgift med inntil kr. 5000,- i året. I tillegg oppfordres det til jevnlige pauser, samt "walk and talk" i de møter dette er mulig. NHN har også et aktivt bedriftsidrettslag som er støttet økonomisk av arbeidsgiver. Arbeidsgiver vil gå i dialog med bedriftsidrettslaget for å se på virkemidler for å øke den fysiske aktiviteten hos de ansatte ytterligere. Eksempelvis digitale treningsøkter 2-3 ganger i uken gjennom bedriftsidrettslaget.
- Partene er enige om at man skal vedlikeholde en samlet oversikt over alle avtaler som er eller blir inngått med en eller flere fagforeninger. Oversikten skal vise hva avtalene gjelder, når de ble inngått, varighet og når de skal reforhandles eller reguleres.
- Det er enighet mellom partene om et partssamarbeid vedrørende hva som ligger i selskaps livsfasepolitikk og hvilke virkemidler som kan benyttes i denne sammenheng. Partssamarbeidet skal starte sitt arbeide tidligst mulig, og senest 20. august 2022. Partssamarbeidet skal se på livsfaser som bl.a. småbarnsliv, kriser i nære relasjoner, akutte helseproblemer samt arbeidslivets første og siste faser. Arbeidet skal resultere i anbefalinger og forslag til konkrete tiltak som legges frem i ledermøte senest 30. november 2022. Resultatet publiseres i NHN Personalthåndbok.
- Partene er enige om at lønnskriteriene i overenskomstens punkt 3.1 skal evalueres. Målet er at lønnskriteriene skal være i tråd med leder- og medarbeiderplattformen. Kriteriene skal være egnet både

for leders vurdering av sine ansatte, medarbeiders motivasjon og bidra til en god dialog mellom medarbeider og leder både i hverdagen og i etterkant av vurderingene. Arbeidet med evalueringen skal påbegynnes senest 15. september 2022. Ved enighet mellom lokale parter om innholdet i nye kriterier, er partene videre enige om at de nye kriteriene kan tas inn i B-delen før ny hovedforhandling i 2024. Dersom enighet ikke oppnås, videreføres eksisterende lønnskriterier.

- Partene er enige om at virksomheten skal vedlikeholde en samlet oversikt over hvilke data som registreres / monitoreres om bruk av IKT-systemer, inkl. DPIA/personvern vurderinger som er gjennomført, slik at ansatte har en god oversikt over hvilke data som samles inn og hva de benyttes til. Partene er videre enige om at det skal fremgå av oversikten hvilke rutiner som gjelder for innsyn i de registrerte data som gjelder for driftspersonell og andre administrative prosesser, samt hvor lenge den registrerte informasjonen blir oppbevart.
- Videreføring av protokolltilførsel fra 2020 om at partene er enige om at arbeidsgiver skal se på bruken av ledende stillinger i virksomheten og sikre at bruken av disse er i tråd med lovverket.
- I forkant av lønnsoppgjør skal tillitsvalgte få en oversikt over medlemmer som har fått lønnsjustering siden forrige lønnsoppgjør. Tillitsvalgte og arbeidsgiver diskuterer hvordan disse skal behandles i selve lønnsoppgjøret.
- Partene er enige om å se nærmere på rutiner og oppfølging av overtidsarbeid. Dette inkluderer rutiner for drøfting av overtidsarbeid. Dette arbeidet skal være ferdigstilt innen 31.12.2022.
- Fagarbeidere som omfattes av forskrift om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene skal være sikret fagarbeiderlønn i henhold til denne.
- Med intensjon om å inkludere lærlinger i arbeidsgivers pensjonsordning, skal partene i felleskap undersøke muligheten for dette innen 01.07.2022.
- Partene er enige om at satsene for lærlingelønn nedenfor gjelder pr. 01.05.2022

Lærlinger			
Beregningsgrunnlag for lærlinger kr.266,32			
Opplæring i bedrift 4,5 års fag	Kr.	Opplæring i bedrift 4 års fag	Kr.
Lærlinger 5 halvår	93,21	Lærlinger 5 halvår	93,21
Lærlinger 6 halvår	106,53	Lærlinger 6 halvår	106,53
Lærlinger 7 halvår	119,84	Lærlinger 7 halvår	133,16
Lærlinger 8 halvår	146,48	Lærlinger 8 halvår	199,74
Lærlinger 9 halvår	199,74		

Ved pålagt overtid lønnes lærling ut fra en timesats på NOK 196,47 pr time, og et tillegg på NOK 151,48 pr. time ved 50% overtid, og NOK 302,96 pr. time ved 100% overtid.

Partene er enige om at satsene reguleres årlig, i etterkant av lønnsoppgjør.

Oslo, 9. juni 2022

Synnøve Farstad
fungerende direktør HR

Øystein Folkvord
EL og IT Forbundet

Protokolltilførsel:

Partene har diskutert måter hvordan man skal håndtere situasjoner der enkeltansatte har fleksitimer de ikke har fått tatt ut ved årets slutt. Forslag fra disse diskusjonene tas inn i oppfølging av medarbeidere. Det man ikke har klart å enes om er håndteringen av timer som strykes fra ansattes fleksitidssaldo. Arbeidsgiver mener timene skal strykes uten kompensasjon. Fagforeningene mener timene skal kompenseres

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 5. og 6. april 2022 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:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Lars Harald Alstadsæter
Egil Linge Andersen
Bjørn Auglend
Hilde Christiansen
Arild Eileraas
Kristin Elisabeth Flagstad
Dag Rune Gabrielsen
Ole Andreas Hansen
Marta Færevaa Hjelte
Roar Olsen Johannessen
Thor Johansen
Trude Kolle Martini
Arnt Tore Valsvik
Elisabeth Ramstad
Vibeke C. Reiling
Lars Kåre Smith
Katrine S. Sætremyr
Kristin B. Watndal
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Stein Gjerding
Rikke Ringsrød
Emily Søyland Sandnes
Line Spiten
Bjørn Skrattegård
Cathrine Walding

Fra LO Stat:

Lise Olsen
Renee Rasmussen
Aud Marit Sollid
Henriette Jevnaker
Sissel Hallem
Jane Sæthre
Torfinn Håverstad
Tore Walmsnæss
Anne Bondevik
Odd Haldgeir Larsen
Gerd Øiahals

LB
6

Jacqueline Hopkinson
Kai Nygård
Nora Hagen
Trygve Skogseide
Marit S. Isaksen
Fredrik Oftebro
Rolf Ringdal
Kristin Sæther
Renate Swensen
Camilla Fosse
Anders Helgesen
Kristian Brustad
Reidun Wahl

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.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 7.800,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2022. 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 forhandlingene.

Særskilt for område 5:

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 17. mars 2022.

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

Frister for avslutning av de lokale forhandlingene er 13. mai 2022 kl. 12.00.

For overenskomstområdene 2 Norges Bank, 6 NRK og 8 Posten er fristen 6. mai 2022 kl. 15.00.

Følgende virksomheter i område 1 tas midlertidig ut av området og gis frist 22. april 2022 kl. 23.59:

- Teatrene
- Musikkelskapet Harmonien
- Stavanger Symfoniorkester
- Kristiansand symfoniorkester
- Arktisk Filharmoni
- Den Norske Opera & Ballett
- Operaen i Kristiansund

Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere. Dette gjelder også for uplasserte virksomheter som enten er helseforetak eller som er eid av helseforetak.

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 PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i utvalget skal videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jf. protokoll fra 25. og 26. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

VII LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

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
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioriteres å:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn

JB
G

VIII GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

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

IX OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12 samt tariffbundne virksomheter som ikke er områdeplassert
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat



Anne-Kari Bratten



Lise Olsen

Til protokollen:

I

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.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

II

Veileder kompetanseutvikling

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene. De lokale partene bør vurdere verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

III

Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordre til å ta i bruk den utarbeide veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2022-2024

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

2022- 2024

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 tilfredsstillter 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 forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak", datert 11. november 2021.

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 skal gjennomgå kriteriene i fellesskap og aktivt bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid 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 området 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 langtidsutdannede 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 lønnsvurdering 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:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
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 minstandard 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, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketryktdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketryktdloven § 9-6 annet ledd.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger 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. folketryktdloven, 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 i 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 feriepengetilskudd skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, 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 feriepengetilskudd.

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 feriepengetilskudd.

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 ivaretatt, 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 bevegelighet 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 entrepriseliggende 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 tilsi 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 fratrukke seg 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 Kompetanseutvikling og opplæring

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 **eventuelt kan** legges til rette for at **arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning**. 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. **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.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, sjette 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 Likelønnskommisjonens 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 lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektskjevheten 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 innses samtidig at lønnsoppgjørene 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.

Likelønnskommisjonen 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.

Likelønnskommisjonen 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 **17. mars 2022**.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra **1. april 2022 til og med 31. mars 2024**, 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
OCA – Office for Contemporary Art Norway

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunálateatret
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
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

Overenskomstområde 6 NRK:
NRK AS

Overenskomstområde 7 Tog:
CargoNet AS
SJ Norge AS
Flytoget AS

10
JB

Go-Ahead Norge AS
Green Cargo AS
Hector Rail AB
Vygruppen AS
Vy Gjøvikbanen AS
Vy Tog AS

Overenskomstområde 8 Posten Norge:

Bring Courier & Express Norge AS
Bring Home Delivery Norge AS
Bring Transportløsninger AS
Bring Warehousing AS
Bring Før 7 AS
Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Fjellinjen AS
Fremtind Service AS
Infranord Norge AS
Mantena AS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
Agilia AS
OneCo Networks AS
Sporveien AS
BORI BBL
Spordrift AS
Inselo Logistikk
Veterinærmedisinsk Oppdragssenter AS, VESO
Akasia Kirke og Gravplass AS
Akasia Eiendomsforvaltning AS
Euromaint Rail AS

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 Nord RHF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Sjukehusapoteka Vest HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF
Helse Nord IKT HF
Sykehusinnkjøp HF
Helseplattformen AS

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

2Care Oslo 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 Care Norge AS
Rehabiliteringssenteret Air AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare Bo og Omsorg AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helseportssenter

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansens Hospital AS

Utenfor områdeplassering:

Unicare Norge AS (inkl. Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS,
Unicare Steffensrud AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS, Unicare 12Trinn AS)
Norlandiabarnhagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage
AS, Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak AS)
sLovisenberg Omsorg 2 AS
Diakonistiftelsen Røysum
OCH Ortopedi AS
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Ribo

Bedrifter der LO Stat har krevd overenskomst, men der overenskomst ikke er etablert:

BLS Rail
Klubben i Røverstaden
Volvat Medisinske Senter AS
Østfold Internasjonale Teater
Tian Helse AS
Hemit HF
Sykehusapotek Nord HF

Produksjon: Oslo Kongressenter 2022