

2022-2024



Overenskomst

mellom LO Stat/EL og IT Forbundet
og Spekter/Helse Nord IKT HF



ELog IT
Forbundet

OVERENSKOMST, DEL B

mellom


Helse Nord IKT HF

og

EL og IT Forbundet

Overenskomsten gjelder fra og med 01.04.2022-31.03.2024


for Helse Nord IKT


for EL og IT Forbundet

GENERELLE BESTEMMELSER

§ 1 Partsforhold

Denne avtalen er inngått mellom Helse Nord IKT HF tilsluttet Spekter på den ene side og EL og IT Forbundet tilsluttet LO Stat på den andre siden.

§ 2 Virkeområde og varighet

Overenskomsten omfatter medlemmer av EL og IT Forbundet som er ansatt i Helse Nord IKT HF med et fast og midlertidig stillingsforhold.

Overenskomstens bestemmelser om overtid gjelder ikke for direktør, avdelingsledere og stabspersonell som rapporterer direkte til direktør.

Overenskomsten gjelder fra 01.04.2022 og frem til 31.03.2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel.

Sosiale bestemmelser

Se overenskomstens del A og A1 fra område 10.

II. ARBEIDSVILKÅR

§ 3 Tilsetting

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder.

§ 4 Oppsigelse

Dersom ikke annet er avtalt gjelder følgende:

- I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist
- Etter utløp av prøveperioden er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder regnet fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen finner sted.

For øvrig vises til bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende Arbeidsmiljølov.

§ 5 Forsikringsordninger

Ansatte i Helse Nord IKT HF har ved inngåelse av overenskomsten følgende forsikringsordninger:

- Kollektiv pensjonsforsikring
- Yrkesskadeforsikring
- Kollektiv gruppelevsforikring
- Kollektiv reiseforsikring

GS NB

Forsikringsordningene er beskrevet i de til en hver tid gjeldende poliser.

§ 6 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke. Lunsjpausen er inkludert i arbeidstiden.

Den ordinære arbeidstid skal i den utstrekning det er mulig utføres de fem første virkedagene i uken mandag til fredag i tidsrommet 07.00 – 17.00. Det kan benyttes annen arbeidstid individuelt eller for grupper av ansatte ifbm. utvidet åpningstid (brukerstøtte, overvåkning, etc.)

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke for ansatte i døgnkontinuerlig turnus, pluss arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom 20:00 og 06:00, samt arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan. Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jamfør aml §10-8(2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis en ekstra fridag innen en mnd.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

Arbeidstakere over 55 år, og gravide arbeidstakere kan etter avtale fritas for nattarbeid når helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner tilsier det. Det er en forutsetning at fritak kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten.

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager.

Det gis fri fra kl. 12.00 jul- og nyttårsaften og onsdag for skjærtorsdag.

§6.1 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

6.1.1 Avgrensinger

Godtgjøring etter §6.1 betales ikke under overtidsarbeid, herunder ved ekstraordinære hendelser.

Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter §6.1 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 6.1.4 og 6.1.5 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 6.1.2.

6.1.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 lørdag og kl. 24:00 søndag betales et tillegg kr 65,- pr arbeidet time.

6.1.3 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 pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

e) NB

6.1.4 Kveldstillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time på kr 65,- for ordinært arbeid mellom kl. 17:00 og kl. 20:00.

6.1.5 Nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på kr 110,- pr. time mellom kl. 20:00 og kl. 07:00.

§ 7 Overtid/merarbeid

Pålagt overtid godtgjøres med overtidsbetaling.

For pålagt overtidsarbeid gis timelønn tillagt følgende tillegg:

- De fem første virkedager i uken betales med 50 % tillegg for pålagt overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 21.00. I tidsrommet kl. 21.00 – 06.00 betales 100 % tillegg.
- For arbeid på lørdager og søndager betales 100 % tillegg.
- For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag betales 133 1/3 % tillegg.
- For overtid som begynner før kl. 06.00 betales 100 % tillegg fram til kl. 08.00.
- Ved tilkalling betales overtid for minimum 2 timer. Dette gjelder ikke ved utrykning som har sammenheng med vaktordninger.
- Ved oppkall/kontakt som ikke medfører utrykning, men der saken kan løses på stedet, betales det for medgått tid.
- Påbegynt halvtid regnes som halv time.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid iht. Aml. som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. Varer arbeidet utover den alminnelige daglige arbeidstid, regnes det overskytende for overtidsarbeid.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) Følger dem de er satt til å lede
- b) Inngår i en oppsatt arbeidsplan
- c) Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

§ 8 Vaktordninger

Behovet for omfanget av vaktordninger fastsettes i særavtale. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

G) NB

Hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:5. Det kan avtales bedre ordning i særavtale.

Ved utrykning betales overtid etter alminnelige satser for faktisk medgått tid til utrykning/problemøsning, dog minimum 30 minutter.

§ 9 Permisjoner og fravær

§ 9.1 Sykdom

Arbeidstaker med minst 4 ukers tjeneste med rett til sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven gis rett til full lønn – uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger – under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden). Med full lønn menes avtalt lønn pluss faste tillegg.

Ansatt som er borte fra arbeidet med rett til sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal være sikret full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

En forutsetning for lønn under sykdom er at det foreligger korrekt dokumentasjon innlevert etter de fastsatte frister. Dersom det er utbetalt lønn uten korrekt dokumentasjon, eller at rett til sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven er bortfalt uten at arbeidsgiver er varslet, kan arbeidsgiver trekke feilaktig utbetalt beløp fra senere lønnsutbetalinger.

Refusjon fra folketrygden tilfaller arbeidsgiver.

§ 9.2 Fødsel/adopsjon

Ansatt som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven skal vedkommende være sikret full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i henhold til folketrygdloven, reduseres lønn tilsvarende.

§ 9.3 Omsorgspermisjon med lønn

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i forbindelse med amming i henhold til arbeidsmiljøloven skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag. Det kan gjøres unntak for spesielle tilfeller.

Arbeidstaker har rett til omsorgspermisjon ved barns eller barnepassers sykdom i henhold til folketrygdloven. Det utbetales full lønn. Full lønn gis også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn så lenge arbeidsgiver mottar refusjon fra folketrygden.

G) NB

§ 9.4 Velferdspermisjon med lønn

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med full lønn i inntil 10 arbeidsdager i løpet av et kalenderår.

§ 9.5 Andre permisjoner

Arbeidstaker kan innvilges inntil ett års permisjon uten lønn for å pleie foreldre, sviger- eller pleieforeldre eller søsken når arbeidstakeren har daglig omsorg for disse. Slik permisjon kan ev. forlenges med inntil ett år.

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.

§ 9.6 Lønnsutvikling under permisjon

Arbeidstaker som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger, adopsjonspenger eller omsorgspermisjon etter bestemmelsene i folketrygdloven skal sikres en lønnsutvikling på linje med den øvrige utviklingen i selskapet.

§ 10 Tjenestereiser

Utgifter i forbindelse med pålagte tjenestereiser dekkes etter regning i henhold til de satser og legitimasjonskrav som gjelder i Statens reiseregulativ. Krav om dekning av reiseutgifter må legges frem for arbeidsgiver senest tre måneder etter reisen slutt.

For ansatte i Helse Nord IKT HF gjelder følgende for reisetid som strekker seg ut over den ordinære arbeidstiden:

1.
 - a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b) Reisetid innenlands utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).
 - c) Reisetid utenlands utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1), begrenset oppad til 5 timer pr. reisedag
 - d) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik time for time (1:1).
2. Arbeidstakere som pålegges reiser som nevnt i 1 b), 1 c) og 1 d), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

Dersom beregnet reisetid etter 1 b) og 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid.

Dersom beregnet reisetid etter 1 d) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn pluss 50% for beregnet reisetid.

○ NB

Uttak av opptjent fritid etter disse bestemmelsene skjer etter avtale med nærmeste overordnede. Uttaket skal tas ut når arbeidssituasjonen tillater det og skal ikke være til hinder for ferieavvikling o.a.

3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
5. Disse bestemmelsene gjelder ikke for ledere som i sin ansettelseskontrakt er unntatt bestemmelsene om rett til overtidsbetaling, med unntak som nevnt i §7.

III. LØNNBESTEMMELSER

§ 11 Lønnsdannelse

Bedriftens utgangspunkt:

Lønnspolitikken i Helse Nord IKT HF skal ha som formål å være et strategisk ledelses- og styringsverktøy samt rekruttere og beholde relevant og god kompetanse for å levere tjenester av høy kvalitet. Videre skal formålet være å motivere og stimulere til karriereveier både innen fag og ledelse. Lønnspolitikken skal også bidra til at lønn fordeles ut fra kjente og forutsigbare kriterier, samt oppleves som rettferdig for ansatte flest, og det skal være mulig for den enkelte ansatte å påvirke egen lønnsutvikling. Den lokale lønnspolitikken utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

EL og IT Forbundets utgangspunkt:

Den kollektive lønnsdannelsen er en av bærebjelkene i den norske modellen og sammen med rettferdig fordeling og prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi, danner utgangspunktet for EL og IT Forbundets lønnspolitikk. Lønnspolitikken innretning er forhandlingstema sentralt og lokalt.

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Framtidsutsikter
- Konkurransesevne, herunder lønsmessig markedstilpasning

§11.1 Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

Stillingsgruppe	Kompetansekrav for stillinger som inngår i stillingsgruppene:
1	Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning
2	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning
3	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell
4	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m. fl.
5	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad.

§11.2 Minstelønnsatser:

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 1. august 2022.:

Stillingsgruppe 1 – Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 350 000, pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 355 000, pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 366 000, pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 412 000, pr. år.
16 års lønnsansiennitet	kr 440 000, pr. år.

Stillingsgruppe 2 og 3 – Som hovedregel fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell

0 års lønnsansiennitet	kr 389 000, pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 394 000, pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 407 000, pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 468 000, pr. år.

Stillingsgruppe 4 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves høyskoleutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 437 000, pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 453 000, pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 478 000, pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 538 000, pr. år.

Stillingsgruppe 5 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 490 000, pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 513 000, pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 549 000, pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 602 000, pr. år.

§11.3 Lærlingelønn

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 % verdiskapningstid. 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 verdiskapningstid 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 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. HA §44.

§ 12 Beregning av lønn

Definisjoner:

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Månedslønn utbetales i 11 måneder. I juni utbetales det feriepenger med justering for den femte ferieuke / sjettede ferieuke for ansatte over 60 år (trekk i lønn / feriepenger for feriefritid ut over 4 uker).

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønn dividert med 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1850 for arbeidstakere med alminnelig ukentlig arbeidstid på inntil 37,5 timer i gjennomsnitt.

Med lønn menes fastlønn, alle faste årlige tillegg samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

§ 13 Utbetaling av lønn

Månedslønn utbetales en gang pr mnd til den dato arbeidsgiver fastsetter etter drøftinger med tillitsvalgte (p.t den 12. i måneden). Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig. Utbetaling skjer til konto i bank.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

§ 14 Lønnsforhandlinger

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og LO.

Det forhandles i overenskomstens del B om:

- det kan gis et generelt tillegg og eventuelt størrelsen på tillegget
- rammen for det beløp som skal settes av til individuelle tillegg
- satsene i B-del overenskomsten

Kriterier for individuell lønnsvurdering er nedfelt i den til enhver tid gjeldende lønnspolitikk til Helse Nord IKT HF.

Regulering av individuell lønn foretas av arbeidsgiver.

Lønnsamtaler

1. Hver enkelt ansatt har rett til en lønnsamtale med sin leder en gang årlig
2. Lønnsamtalen skal gi leder og medarbeider mulighet for å utveksle synspunkter på hvordan arbeidet utføres, muligheter for forbedringer og mulig lønnsutvikling over tid.
3. Etter at lønnsamtalen er gjennomført, skal arbeidsgiver foreta den individuelle lønnsjusteringen basert på avtalt ramme for individuelle tillegg fra lønnsoppgjøret og avtalte kriterier for vurdering av lønnsjustering.

Lønnsmassen utgjør fast lønn og funksjonstillegg (tjenesteansvarlig/fagansvarlig mv.) pr. virkningsdato for EL og IT Forbundets medlemmer. Virkningsdato settes til 01.04. hvert år. Liste med lønnsopplysninger skal leveres ut til forhandlingsutvalget seneste en måned før forventet oppstart av lokale forhandlinger:

Lønnsoversikten vil inneholde

- Fullstendig oversikt over egne medlemmer. Det innebærer navn, stillingsbetegnelse, arbeidssted, ansettelsesdato, lønn.
- Anonymisert oversikt over alle ansatte i Helse Nord IKT. Det innebærer stillingsbetegnelse, geografisk område, kjønn og lønn.

I etterkant av lønnsoppgjør, skal arbeidstaker motta skriftlig informasjon fra HR om sin nye lønn.

1. Ved forespørsel fra den ansatte skal nærmeste leder gi en skriftlig begrunnelse for lønnsfastsettelsen.
2. Ved forespørsel fra ansatte skal nærmeste leder ha en samtale med ansatte med begrunnelse for lønnsfastsettelsen.

0) NB

IV. KOMPETANSEUTVIKLING OG LIKESTILLING

§ 15 Kompetanseutvikling

Skal Helse Nord IKT lykkes, må bedriften ha relevant kompetanse på høyt nivå i alle stillingsgrupper, og den må ha en policy for kompetanseutvikling som gjør det mulig å nå dette målet. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeid, kurs og videreutdanning.

Lederne i Helse Nord IKT skal stimulere og veilede sine ansatte til å videreutvikle seg, samtidig som den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Leder og ansatte gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for å diskutere den ansattes egenutvikling og framtidige utviklingsmuligheter.

For å møte framtidig bemanningsbehov mener partene det er viktig at det legges til rette for økning av antall læreplasser i relevante fag.

§ 16 Likestilling

Helse Nord IKT skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling av kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i Helse Nord IKT inneholder kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

OS NB

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 forhandlinger.

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 fratrukket 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 opplæringa § 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 opplæringa § 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, svangerskapsenger og foreldrepenget 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 feriepenget 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 feriepenner 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 feriepenner.

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 feriepenner.

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

elogit.no

Produksjon Oslo Kongressenter 2022