



# Overenskomst

mellom Mantena AS og  
Norsk Jernbaneforbund

1. april 2020 – 31. mars 2022



Norsk  
Jernbaneforbund



**Overenskomst**  
mellom  
**Mantena AS**  
og  
**Norsk Jernbaneforbund**

**01.04.2020 – 31.03.2022**

## INNHOILDSFORTEGNELSE

1.0	Virkeområde	s. 3
2.0	Ansiennitet	s. 3
3.0	Ansettelse og oppsigelse	s. 3
4.0	Opplæring og teknologisk utvikling	s. 3
4.1	Lønn under opplæring	s. 4
5.0	Likestilling mellom kvinner og menn	s. 4
6.0	Lønn	s. 4
6.1	Lønn, omfang	s. 4
6.2	Lønn definisjoner	s. 4
6.3	Generelle bestemmelser	s. 4
6.4	Lønnsgrupper og minstel�nnssetser	s. 5
6.5	Lønn for ferieavl�sere og vikarer	s. 6
6.6	Lærlingens overtidsarbeid	s. 6
7.0	Merkompetanse	s. 6
7.1	Kompetansetillegg	s. 6
7.1.1	Sveisesertifikater	s. 6
7.1.2	Instruktører	s. 6
7.1.3	Ultralydoperat�rer	s. 6
7.1.4	Termiske sprøyter	s. 6
7.2	Spyling av materiell etter menneskep�kj�rsel.	s. 6
8.0	Lønn under sykdom, fødsel m.m.	s. 7
9.0	Permisjoner	s. 7
9.1	Sykepermisjon Lønn under sykdom	s. 7
9.2	Svangerskap, fødsel, adopsjon og amming	s. 7
9.3	Omsorg for barn	s. 8
9.4	Militær- og siviltjeneste	s. 9
9.5	Velferdspermisjoner	s. 9
10.0	Ferie	s. 9
10.1	Arbeid i ferien	s. 9
11.0	Pensjonsordning	s.10
12.0	Arbeidstid	s.10
12.1	Daglig fritid	s.11
12.2	Ukentlig fritid	s.11
12.3	Beredskapsvakt	s.11
12.4	Arbeidstid på reiser	s.12
12.5	Overtid	s.12
12.6	Arbeid på natt, l�r-, s�n-, helge- og høytidsdager	s.12
12.7	Arbeid utenfor stasjonsingssted	s.13
13.0	Arbeidstøy og verneutstyr	s.13
14.0	Yrkesskadeforsikring	s.13



### 1.0 Virkeområde

Overenskomsten er inngått mellom Mantena AS og NJF. Avtalen omfatter ikke ledergruppen i Mantena AS og ledere til og med nivå 3. Ved endring av organisasjonen utløser dette forhandlinger.

### 2.0 Ansiennitet

Nyansatte får sin bedriftsansiennitet beregnet fra ansettelsesdato.

Dersom en ansatt etter eget ønske slutter i bedriften og senere innleder et nytt ansettelsesforhold til Mantena AS, regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med. Ansatte som blir overtallige og som senere gjeninntas i bedriften får medregnet tidligere ansiennitet.

Midlertidige ansatte i 100% stilling som blir fast ansatt, får medregnet ansiennitet fra den datoen de ble midlertidig ansatt (forutsatt sammenhengende tjeneste).

Hvis lærlinger ansettes fast regnes læretiden med i bedriftsansienniteten.

Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
5. Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.

Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli å regne med i bedriftsansienniteten.

### 3.0 Ansettelse og oppsigelse

1. Tilsetting skjer i hht. til reglene i Arbeidsmiljøloven.
2. Ved nytilsetting gjelder en prøvetid på 6 måneder.
3. Oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven § 15-3 med unntak av punktene 1 og 2 som erstattes av en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.
4. Arbeidstakere som blir sagt opp pga nedbemanning, skal ha en oppsigelsesfrist på minst 6 måneder
5. Ved fravær i prøvetiden kan denne forlenges i henhold til AML § 15.6.4.

### 4.0 Opplæring og teknologisk utvikling

Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med Lov om Grunnskole og den videregående opplæringen, og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til Hovedavtalens bestemmelser. Partene er enige at i tråd med hovedmålet med reform-94 og bedriftens behov, skal bedriften ha lærlinger. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50% opplæringstid og 50% verdiskapingstid. Lærlingelønn beregnes etter en prosentsats av fagarbeiders grunnlønn og lærlingen skal ha samlet minst 50 % av fagarbeiders lønn gjennom den tiden lærlingen er i bedrift. Det antas at verdiskapingen blir lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lærlinger i Mantena avlønnes slik: 50 % de første 6 mnd., og deretter 75 % resten av læretiden.

Mantena søker å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter Lov om grunnskole og den videregående opplæringen § 3 - 5 (tidligere §20) opprettholdes også i fremtiden.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til opplæringsloven som praksiskandidater i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t Hovedavtalens § 44. Mantena søker å utarbeide eller stille til rådighet opplæringstilbud for vedlikehold og utvikling av tilsattes kvalifikasjoner både i dybde

og bredde knyttet til endring i arbeidskrav, arbeidsforhold, teknologi og materiell. Lærlinger og praksiskandidater skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen.

Lærlinger skal ha fagarbeiderlønn ved utløp av lærlingekontrakt forutsatt bestått fagprøve.

#### **4.1 Lønn under opplæring**

Ansatte beholder lønn og tillegg etter oppsatt turnus når de tar kurs pålagt av bedriften.

#### **5.0 Likestilling mellom kvinner og menn**

Bedriften forholder seg til «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51).

#### **6.0 Lønn**

##### **6.1 Lønn, omfang**

Lønnsystemet gjelder for alle tilsatte i Mantena AS med de begrensninger som er avtalt i overenskomstene.

##### **6.2 Lønn, definisjoner**

1. Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.
2. Månedslønn er årslønn dividert med 12.
3. Timelønn er årslønn dividert med 1850.
4. Lønn utbetales den 15. i hver måned. Utbetalingen omfatter månedens lønn, faste tillegg og variable tillegg for måneden før så langt dette er mulig.
5. Faller lønnsdag på en lørdag, søndag, helgedag eller offentlig fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
6. Arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende vil få på lønnsdag som faller i ferien.
7. Arbeidstaker som på grunn av omorganisering plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet forutsatt minst 2 års tjeneste i høyere stilling. Lønnen reguleres kun med sentrale generelle tillegg (A-del) inntil normalt lønnsnivå er nådd.
8. Arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn med tilhørende lønnsutvikling.
9. Arbeidstaker som midlertidig pålegges å fungere i en høyere lønnet stilling tilkommer denne stillings lønn ved fungering fra 1.dag.

##### **6.3 Generelle bestemmelser**

1. Lønnsatsene uttrykker garantert minstelønn innenfor de ulike kategorier
2. All lønn for arbeidstakere som omfattes av overenskomst skal forhandles.
3. Med bakgrunn i særlig kompetanse, eller endringer i stillingens innhold, kan satsene fravikes etter avtale mellom partene.
4. Ved nyttilsetning vil bedriften lønns plassere uten forhandlinger.

## 6.4 Lønnsgrupper og garantilønnsatser

Stilling 100 lærling, lønnes i prosent av fagarbeiders garantilønn.

Gruppe 1	Produksjon	Garantilønn	Mellomoppgjør
		<b>Fra 1/4-2020</b>	
100	Lærling	498050,-	
101	Spesialarbeider	478150,-	
102	Skifter	478150,-	
104	Fagarbeider (off. godkjent)	498050,-	
105	Kontrollør	514350,-	
106	Gruppeleder	518350,-	
107	Produksjonsleder	530150,-	
108	Planlegger	520650,-	
111	Terminalarbeider	492350,-	
<b>Gruppe 2</b>			
	<b>Administrasjon</b>		
201	Kontorassistent	437800,-	
202	Konsulent	478150,-	
203	Seniorkonsulent	488800,-	
204	Controller	520800,-	
205	Avdelingsleder	520800,-	
206	Innkjøper	500800,-	
207	Senior innkjøper	540800,-	
<b>Gruppe 3</b>			
	<b>Teknisk</b>		
301	Ingeniør	494800,-	
302	Overingeniør	504800,-	
303	Senioringeniør	554800,-	
304	Prosjektleder	540000,-	

## 6.5 Lønn for tilkallingshjelp og vikarer.

Timelønn for tilkallingshjelp som jobber med ikke planlagte arbeidsoppgaver (maling, forefallende arbeid) er:

- Under 18 år, kr 130,-
- Over 18 år kr 155,-
- Spyling kr 200,-

Timelønn for tilkallingshjelp og vikarer over 25 år, aktuell yrkeskategoris minstelønn

## 6.6 Lærlingers overtidsarbeid etc.

Spesialarbeiders timesats benyttes for lærlinger som unntaksvis settes til forefallende arbeid eller overtidsarbeid.

## 6.7 Tillegg vakttelefon.

Det gis et tillegg for vakt telefon på kr. 125,- pr. vakt. Dette gis til de som har vakttelefon på skift lage der det ikke er andre ledere knyttet til produksjonen tilstede.

## 7.0 Merkompetanse

1. Tillegg knyttet til sertifikater/dokumentasjon med begrenset varighet, faller bort når sertifikatet/dokumentasjonen ikke lenger er gyldig eller at man ikke benytter kompetansen.
2. Merkompetanse som er relevant for bedriften, så fremt det ikke er en del av avtalt lønn, kan honoreres etter avtale mellom partene.

## 7.1 Kompetansetillegg

### 1. Sveisesertifikater.

Arbeidere som innehar mer enn ett relevant gyldig sveisesertifikat utbetales et tillegg på kr.11.000,- pr år. Tillegget forutsetter vedlikehold av gyldigheten.

### 2. Instruktør.

Godkjente Mantena instruktører gis et tillegg på kr 4000,- pr år for å være instruktør, og kr 65,- pr time for å utvikle og eller gjennomføre kurs. (Detaljer i protokoll av 7.11.2011.)

### 3. Ultralydoperatør.

Ansatte som sertifiseres som ultralydoperatører utbetales et tillegg på kr 9000,- pr år.

Tillegget forutsetter vedlikehold av gyldigheten.

### 4. Termisk sprøyter

Ansatte som sertifiseres som termiske sprøyter med krav til regelmessig fornyelse av sertifikater utbetales et tillegg på kr 11.000, - pr. år.

## 7.2 Spyling av materiell etter menneskepåkørsel

Ansatte som spylar materiell etter menneskepåkørsler utbetales et tillegg på kr 2.500,- pr. gang.

## 8.0 Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Med lønn etter pkt. 9 og pkt. 15 menes hoved lønn, faste tillegg samt lønnsmessig tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.
2. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. Dersom en deltidstilsett arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.
3. For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig iht folketrygdloven kapittel 8.7.A.
4. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders-, invalide- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av fratredelses måneden.

## 9.0 Permisjoner

### 9.1 Sykepermisjon Lønn under sykdom

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.  
En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.
2. De første 16 kalenderdager i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykelønnsretten i nr. 1 ovenfor.
3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Med egenmelding menes det at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring. En arbeidstaker har rett til sykepenger i arbeidsgiverperioden på grunnlag av skriftlig eller muntlig egenmelding etter bestemmelsene i §§ 8-24 til 8.27.
5. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. Folketrygdloven. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 16 kalenderdager skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.

### 9.2 Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming

1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn: Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenger eller foreldrepenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden.



2. Adopsjonspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til adopsjonspenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden.
3. Omsorgspermisjon med lønn i henhold til pkt. 8 i forbindelse med fødsel. Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12.3.  
Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammning) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn i inntil en time pr. dag. Arbeidstaker som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.
4. Varsel. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og senest innen de frister som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

### 9.3 Omsorg for barn

1. Retten til omsorgspenger gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Dersom barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet, gjelder retten til og med det året barnet fyller 18 år.-Omsorgspenger etter § 9-5 første ledd ytes til den enkelte arbeidstaker i opptil 10 stønadsdager for hvert kalenderår. Har vedkommende omsorgen for mer enn to barn, ytes det omsorgspenger i opptil 15 stønadsdager. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, økes antallet stønadsdager til henholdsvis 20 og 30.  
Dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmete barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet, ytes det omsorgspenger etter reglene i første ledd med tillegg av 10 stønadsdager for hvert kronisk sykt eller funksjonshemmet barn. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, dobles antall stønadsdager etter reglene i lov om folketrygd § 9-6.
2. Arbeidstakere som har omsorg for barn med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9. Til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år
3. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn jf. lov om folketrygd § 9-13 til 9-16.
4. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til lov om folketrygd § 9-7 og/eller 9-14.
5. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 eller pkt. 9.2 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.  
Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 og pkt. 9.2 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas i kalenderåret barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjonen som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.  
Farens rett etter pkt. 9.2 nr. 3 kommer i tillegg.

#### 9.4 Militærtjeneste og sivil tjeneste

1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Mantena, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt. Ved fast ansettelse av lærlinger som skal avtjene førstegangstjeneste, regnes læretiden som sammenhengende tjeneste.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger laveste lønnstrinn i Statens hoved lønnstabellen. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hoved- regulativlønna. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.
4. Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1.juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.

#### 9.5 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

#### 10.0 Ferie

I henhold til ferieloven og hovedavtalens del A (avtalefestet ferie) har alle som omfattes av denne overenskomst 5 (6) ukers ferie (30/36 virkedager) hvorav 5 virkedager er avtalefestet ferie.

Feriepenger utbetales i henhold til ferieloven.

Hvis tjenesten tillater det kan ferie avvikles som enkeltdager hvor 1 dagsverk er lik 1 feriedag. Denne type ferie avvikles som restferie utenom hovedferien.

Det kan overføres inntil 14 virkedager til det påfølgende år.

Ferieavviklingen skal så langt det er tjenstlig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov.

Hvis den daglige drift tillater det bør:

- Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder få 4 uker sammenhengende ferie i skolens sommerferie
- Øvrige arbeidstakere få 4 uker sammenhengende ferie i tiden 1. juni – 30. september.

Arbeidstaker som ønsker å avvikle hovedferie utenom disse tidspunktene kan avtale dette så sant den daglige drift tillater det

#### 10.1 Arbeid i ferien

Dersom stort arbeidspress e.a. medfører at arbeidstaker tilbakekalles fra ferie, kompenseres dette med 100 % tillegg for hvert påbegynt dagsverk + nye feriedager tilsvarende det antall påbegynte dagsverk vedkommende har arbeidet.

## 11.0 Pensjonsordning

### Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 %
- Innskudd 7,1 G –12 G: 15 %
- 
- Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 20 % av full stilling iht lov om innskuddspensjon §4-2.
- I tråd med lov om innskuddspensjon skal ansatte som blir ufør, være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (innskuddsfritak ved uførhet). Ved delvis uførhet med uføregrad 20% eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet. Innskuddsfritaket reguleres med G-vekst iht protokoll pensjonsordning januar 2018.
- Pensjonsgrunnlaget skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg.
- Innskuddsordningen utformes med investeringsvalg.

### Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening):

- Uførepensjon: Grunndekning på  $\frac{1}{4}$  G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag) pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G, og tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G. Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 % og dekke eventuell manglende folketrygd for grader mellom 20% og 50%. Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
- Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år
- Gruppeliv 20 G

### AFP i privat sektor

**Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra Mantena får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.**

**Ansatte som har ulønnet permisjon fra Mantena som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie.**

Detaljer vedrørende pensjon henvises til protokoll av 31.01.2018.

## 12.0 Arbeidstid

1. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 time.
2. Den daglige arbeidstiden skal være 7,5 t og legges i tidsrommet 07.00 - 17.00 de 5 første virkedagene i uken.
3. Den arbeidsfrie perioden mellom to dagsverk skal være minst 11 timer.
4. Dersom drifts- og produksjonsmessige forhold tilsier det kan det avtales andre arbeidstidsordninger med de tilsattes organisasjoner.
5. Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-4 nr. 1, 5, 6, gjennomføres slik:
  - Med timer menes klokketimer, og med tjenestetimer menes klokketimer tillagt tidsberegning.
  - For ordinært arbeid alle dager mellom kl.20.00 og kl.06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.
6. For ordinært arbeid på søn. og helgedager mellom kl.06.00 og kl.20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
7. For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn. og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal



- den samlede effektive arbeidstid ikke overstige 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell avtalt gjennomsnittsberegning kan skje etter AMLs bestemmelser.
8. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne. Endring i arbeidstiden skal avtales med de tillitsvalgte senest 14 dager før igangsetting. Dersom omlegging av arbeidsplan skjer med kortere varsel til hver enkelt arbeidstaker enn 14 dager, vil det tidsrom som strekker seg utover fram møte- og avslutningstidspunkt for den ordinære tjenesten godtgjøres som overtid.
  9. Det kan inngås avtaler om fleksibel arbeidstid.
  10. Avtaler om innarbeiding av innklemte virkedager gjøres lokalt.

### 12.1 Daglig fritid

- Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk skal være minst 11 timer.
- Dersom arbeidstaker unntaksvis og etter forutgående avtale med tillitsvalgte pålegges å møte på arbeid før det er gått 11 timer, skal det betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) for det påfølgende dagsverk.

### 12.2 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridayen skal tiltres senest kl.17.00 dagen før og vare til minst kl. 0700 dagen etter. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. I tillegg til ukefridayen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en friday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne friday skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridayen, og tiltres senest kl.17.00 dagen før og vare minst til kl.07.00 dagen etter. Tidspunktene i § 12.2.1 og 12.2.2 kan ved behov endres til 16:30 – 06:30.
3. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene om overtid.
4. Dersom ukefridayen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7,5 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Fritiden skal gis enten i foregående eller etterfølgende uke. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan det avtales at ny fritid gis i perioden 8 uker før eller etter den fridayen det skal gis fri for. Ny friday avmerkes på turnuskartet på vanlig måte.
5. Ved permisjon og ferie som gis samlet med 5 permisjonsdager skal tiltredelse skje senest kl.15.00 dagen før og vare til minst kl.07.00 dagen etter permisjonen.

### 12.3 Beredskapsvakt

1. Vakttjeneste som innebærer at arbeidstakerne må oppholde seg i hjemmet for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, regnes som beredskaps vakt etter arbeidsmiljøloven § 10-4 nr. 4 og regnes med i arbeidstiden i forhold 1:5. Beredskapsvaktordning avtales med organisasjonene.
2. Beredskaps vakt skal i relasjon til arbeidsmiljølovens § 10 nr. 1 og 2, regnes som arbeidstid, men må omregnes etter lovens § 10-4 nr. 4 for å inngå i den alminnelige arbeidstiden.

3. Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter lovens § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I planen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
4. Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste betales for det beregnede antall timer av hjemmevakten. Under uttrykning utbetales lørdags-/søndagstillegg i tillegg til den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter pkt. 12.6 nr. 6.
5. Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse etter pkt. 12.5.
6. Partene lokalt avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for beredskapsvakt, enten i form av pengegodtgjørelse eller arbeidstidsberegning. Hvis forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis regnes med i arbeidstiden og delvis kompenseres i penger.

#### 12.4 Arbeidstid på reiser

1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Reisetid utover ordinær arbeidstid beregnes som 1/1 tid og utbetales som overtid, med fratrukk av 1. (første) time mandag til fredag.
3. Reisetid mellom kl. 23.00 og 07.00 regnes ikke som arbeidstid når arbeidstakeren er tilstått single sovekupe på tog.
4. Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser dekkes etter Statens satser og dokumentasjonskrav.

#### 12.5 Overtid

1. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 % (overtidstillegg).
2. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 % (forhøyet overtidstillegg).
3. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lør. søn. og helgedager og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften samt for arbeid på annen avtalt fridag.
4. Pålagt overtidsarbeid på en fridag utløser betaling for minst 5 t

#### 12.6 Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager

1. For ordinært arbeid i tidsrommet mellom kl. 2000 og kl. 0600 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4, 7, 8.
2. Nattillegget utbetales også for pålagt overtidsarbeid.
3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 1700 og kl. 2000 på dagene mandag til fredag utbetales kr. 20,- pr. arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på 45 % av timelønnen pr. arbeidet klokke time i tidsrommet fredag kl. 20.00 til mandag kl. 06.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter punkt nr. 7 og nr. 8 faller på lørdag og søndag.
5. For tjeneste som begynner kl. 03.00 eller tidligere og fortsetter etter kl. 06.00 skal det betales nattillegg til tjenestens slutt.
6. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:  
Fra kl. 0600 - 2000 kr. 5,00 pr. løpende time  
Fra kl. 2000 - 0600 kr. 10,00 pr. løpende time
7. Helge- og høytidsdagene 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2.

pinsedag, og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidene timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punktene nr. 1, nr. 3 og nr. 4.

8. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 1300 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, julaften og nyttårsaften, Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punktene nr. 1, nr. 3 og nr. 4.

## 12.7 Arbeid utenfor stasjonsingssted

Avtales i det enkelte tilfelle.

## 13.0 Arbeidstøy og verneutstyr

- Bedriften holder nødvendig verneutstyr og arbeidstøy med ansvar for vask, reparasjon og vedlikehold.
- Arbeidstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.
- 

## 14.0 Yrkesskadeforsikring

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet. Trygdens vedtak kan kun overprøves dersom vedtaket forstås som åpenbart uriktig og ugyldig. Tvist om vedtakets gyldighet kan bringes inn for de ordinære domstoler til avgjørelse.

### 1. Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. Med "andre nødvendige utgifter" menes først og fremst at man dekker utgifter ved arbeid i hjemmet som har tilknytning til "sykebehandling og helbredelse" eller andre former for personlig hjelp, pleie eller tilsyn. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

### 2. Fradrag mv.

I den lønn arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve overført til seg en så stor andel av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefravær.

### 3. Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter denne paragrafen utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted/avtalt oppmøtested og på godkjent tjenestereise.

### 4. Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100%, settes erstatningssummen til 15G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

**5. Permisjoner**

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade kan tilstås ytterligere tjenestefri med lønn ut over sykelønnsåret hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

**6. Lavere lønnet stilling**

Ved overføring til lavere lønnet stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

**7. Menerstatning**

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15% ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet	- 1 G
30-70 % medisinsk invaliditet	- 2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	- 3 G

**8. Død**

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte.

**9. Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser**

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G

**10. Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring**

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene her ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

Tone Sande

Kell Wass

# Protokoll

Møte: Lønnsforhandlinger 2020 - Mantena og NJF

---

Møtenr.:

Saksnr

---

Sted: Møterom DA bygget.

Dato: 11.09.2020

---

Referent: Roar Aasen

---

Møteleder : Tone Sande

---

Deltakere : Fra Mantena: Trond Anders Solberg, Tone Sande, Knut A. Johannesen, Roar Aasen,  
Fra NJF: Kjell Næss, Petter Trønnes, Nils O. Morken, Torbjørn Støre

---

Fravær:

---

## Lønnsforhandlinger 2020:

### Det er enighet om følgende:

§ 7.0 Merkompetanse endres til:

- 1: Tillegg knyttet til sertifikater/dokumentasjon med begrenset varighet, faller bort når sertifikatet/dokumentasjonen ikke lenger er gyldig eller at man ikke benytter kompetansen.
- 2: Merkompetanse som er relevant for bedriften, såfremt det ikke er en del av avtalt lønn, kan honoreres etter avtale mellom partene

### I tillegg er det enighet om:

- Generelt lønnstillegg for alle ansatte på kr. 5000,- med virkning fra 01.04.2020, inkludert A dels tillegget.
- En pott på 294770,- gjeldende fra 01.04.2020 til omforent liste individuelle justeringer.
- HVO gis et tillegg på 2000,- gjeldende fra 01.04.2020.

For Mantena

  
HR Direktør Tone Sande

For NJF

  
NL Kjell Næss

# Protokoll

Møte: Mantena og NJF

---

Møtenr.:

Saksnr

---

Sted: Møterom DA bygget.

Dato: 11.09.2020

---

Referent: Roar Aasen

---

Møteleder : Tone Sande

---

Deltakere : Fra Mantena: Trond Anders Solberg, Tone Sande, Knut A. Johannesen, Roar Aasen,  
Fra NJF: Kjell Næss, Petter Trønnes, Nils O. Morken, Torbjørn Støre

---

Fravær:

---

Partene vil frem til neste hovedforhandling se på pensjonsavtalen herunder også muligheten for egenandel.  
Dette tas gjennom Pensjonsutvalget.

For Mantena



HR Direktør Tone Sande

For NJF



NL Kjell Næss



# PROTOKOLL

## Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomster i overenskomstområde 9 (Øvrige) i Spekter området

År 2020, den 20., 23., 24. og 26. november, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat vedrørende overenskomster for område 9 (Øvrige).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat den 26. august 2020 og protokoller fra de lokale forhandlingene.

Tilstede:

For Spekter  
Bjørn Skrattegård

For LO Stat  
Lise Olsen

### 1. Avslutning av de lokale forhandlingene

Partene konstaterte at det var oppnådd enighet i de lokale forhandlingene mellom:

- Baneservice AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
- Baneservice AS og Norsk Jernbaneforbund
- Det Norske Myntverket AS og Fellesforbundet
- Falck Brann og Redningstjeneste AS og NTL
- Fjellinjen AS og Fagforbundet
- Fjellinjen Utsteder AS og Fagforbundet
- GlobalConnect AS og Norsk Jernbaneforbund
- GlobalConnect AS og EL og IT forbundet
- Infranord Norge AS og Norsk Lokomotivmannsforbund
- Kongsberg Aviation Maintenance Services AS og Fellesforbundet
- Kongsberg Aviation Maintenance Services AS og FLT
- Mantena AS og Norsk Jernbaneforbund
- Norges Håndballforbund og HK
- NORSØK og NTL
- NSB Trafikkservice og Norsk Jernbaneforbund
- Sporveien Oslo AS og Fagforbundet
- VESO AS og Fellesforbundet

Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet mellom:

- Hålogaland Kraft AS og EL og IT forbundet
- Norsk Medisinaldepot AS og NTL
- OneCo Networks AS og EL og IT forbundet

Partene er enige om å løse gjenstående uenigheter slik det fremgår av vedlegg 1 for Hålogaland Kraft AS, vedlegg 2 for Norsk Medisinaldepot AS og vedlegg 3 for OneCo Networks AS.

Partene viser til protokoller fra de lokale forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del B for perioden 1. april 2020 til 31. mars 2022 slik det fremgår av protokollene.

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

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene.

Spekter godkjenner forhandlingsresultatet og LO Stat har svarfrist 14. desember kl. 12.00.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter



---

Bjørn Skrattegård

For LO Stat



---

Lise Olsen



**Hålogaland Kraft AS**

**Økonomi**

Det gis et generelt tillegg på kr 4.312 med virkning fra 1. juli 2020. Tillegget inkluderer sentralt generelt tillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Det avsettes en pott til individuell fordeling på kr 270.000 med virkning fra 1. juli 2020. Partene fordeler potten lokalt.

**Overenskomstens del B**

Overenskomstens del B prolongeres for perioden 1. april 2020 – 31. mars 2022.



## Norsk Medisinaldepot AS

### Lønnstillegg og overenskomstens del B:

Følgende tillegg gis fra 1. april 2020:

Det gis et kronetillegg inkl. sentralt generelt tillegg, samlet kr. 5 300.

Endring i overenskomsten del B § 2.1: For stillinger i lager, produksjon og kontor er minstelønnsats kr. 330 000.

Deltidsansatte gis forholdsmessige tillegg.

Overenskomsten del B prolongeres for perioden 1. april 2020 – 31. mars 2022, med endringene i § 2.1.

### Til protokollen:

#### Partssammensatt utvalg overenskomsten del B § 2

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som vurderer gjeldende praksis knyttet til kriterier og kompetanse, herunder systemet for lønnsfastsetting og endring av lønn. Arbeidet skal være sluttført innen 31.12.2021.

#### Pensjonsordning

Partene er enige om at overenskomsten § 9.2 skal være gjenstand for forhandlinger i mellomoppgjøret 2021, hvis en av partene krever det.

De lokale parter skal i perioden fram til mellomoppgjøret gjennomgå og drøfte følgende tema:

- type pensjonsordning
- konsekvenser for den enkelte
- overgangsordninger
- kompensasjonsordninger
- nivå for innbetaling i ny ordning
- medlemsinnskudd

De sentrale parter kan bistå i prosessen.

#### Lokalt overheng

Partene vil i årets oppgjør benytte lokalt overheng, og vil også legge dette til grunn i senere forhandlinger.

#### Arbeidsklær midlertidig ansatte

Arbeidsklær til midlertidig ansatte imøtekommes ved ønske om behov for dette, og ordnes administrativt som for øvrige ansatte.

#### Skifttillegg

Skifttillegg, henvises til særavtaler som må tilpasses de konkrete situasjonene.

## **OneCo Networks AS**

### **Økonomi**

Med virkning fra 1. juli 2020 gis følgende tillegg i årslønn til medlemmer av EL og IT forbundet:

- Sentralt generelt tillegg **kr 975**
- Lavlønnstillegg **kr 3 000** til arbeidstakere under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeider (kr 446 542)
- Generelt tillegg gruppe 1 – 5 **kr 4 500**
- Tillegg gruppe 1 – 3 **kr 4 000**
- Fagarbeidertillegg (gruppe 3) **kr 5 000**
- Det settes av en pott på **kr 1 100 000** til arbeidstakere i gruppe 4.  
I forhandlinger om fordeling skal det legges vekt på kompetanse, krav til stilling og ansvar. I tillegg skal rammen bidra til utjevning der det er klare skjevheter.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Med virkning fra 1. april 2021 gis følgende tillegg i årslønn til medlemmer av EL og IT forbundet:

- Generelt tillegg gruppe 1 – 5 **kr 3 500**
- Fagarbeidertillegg (gruppe 3) **kr 2 000**
- Det settes av en pott på **kr 500 000** til arbeidstakere i gruppe 4.  
I forhandlinger om fordeling skal det legges vekt på kompetanse, krav til stilling og ansvar. I tillegg skal rammen bidra til utjevning der det er klare skjevheter.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Eventuelt generelt tillegg som avtales i de sentrale forhandlingene i 2021 skal ikke gjøres gjeldende i OneCo Networks AS. Det gjennomføres ikke lokale B-dels forhandlinger i 2021, med mindre den kommuniserte rammen for frontfagsoppgjøret overstiger 2,4 prosent.

### **Overenskomstens del B**

Overenskomstens del B prolongeres for perioden 1. april 2020 – 31. mars 2022 med følgende endringer:

#### **§ 3, 4. ledd, 2. avsnitt**

Ny tekst: ..., betales inntil kr. 200,- i matpenger ...

#### **Redaksjonell endring § 2.1, 5. avsnitt:**

... pinse ... fjernes.

## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

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

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

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

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

Fra Spekter:

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

Fra LO Stat:

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

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

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

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

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

#### **II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

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

#### **III ØKONOMI**

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

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

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

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

Lønstilllegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

#### **Særskilt for område 5:**

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

#### **IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER**

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

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

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

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

For område 2 Norges Bank gjelder:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **VIII BÆREKRAFT OG MILJØ**

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

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

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

## IX KOMPETANSE

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

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

## X LIKESTILLING/LIKELØNN

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

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

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

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

## XI OU-AVTALENE

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

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

Arbeidsgiverforeningen Spekter



Bjørn Skrattegård

LO Stat



Lise Olsen

## **Vedlegg**

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

### **Til protokollen**

#### **I**

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

#### **II**

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

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

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



# OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

## 2020 - 2022

### I OVERENSKOMSTENS OMFANG

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

### II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

#### 1. Generelt

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

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

#### 2. De lokale forhandlingene

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

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

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i handlingene.

Partene skal, før handlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter handlinger 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 lavlønne menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli handlingstema 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 tjenstepensjonsordning 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 minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

### a) Lønn ved sykdom mv.

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

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

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av 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. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

### b) Lønn ved omsorgspermisjon

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

### c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn 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 feriepenger 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 feriepenger.

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 opptjening av feriepenger.

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 entrepriselignende ordninger**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.6 Andre forhold**

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

#### **4.7 Ansatte i vikarbyråer**

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

## 5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

### 5.1 Kompetanseoverføring

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

### 5.2 Fag – og yrkesopplæring

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

Partene er enige om:

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

### 5.3 Etter – og videreutdanning

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

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

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

### 5.4 Realkompetanse

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

## 6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

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

### 6.1 Likestilling mellom kjønnene



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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **6.2 Seniorpolitikk**

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

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

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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

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

Merknad:

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

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

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

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

## **Overenskomster LO**

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

### **Overenskomstområde 1 Kultur:**

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

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

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

**Overenskomstområde 2 Norges Bank:**

Norges Bank

**Overenskomstområde 3 Avinor:**

Avinor AS

Avinor Flysikring AS

Svalbard Lufthavn AS

**Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:**

AtB AS

Bane NOR SF

Brakar AS

Electronic Chart Centre AS, ECC

Enova SF

Entur AS

Finnmarkseiendommen, Fefo

Garantikassen for fiskere

Innovasjon Norge

Konsentra AS

Norges forskningsråd

Norsk Helsenett SF

Norsk Tipping AS

Ruter AS

Sio Mat og Drikke AS

SIVA, Selskapet for industrivekst SF

Statnett SF

Statskog SF

Stiftelsen Asta

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO

Studentsamskipnaden i Stavanger

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge

Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ

Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Trygg Trafikk

Vinmonopolet, AS

**Overenskomstområde 5 Vy Buss:**

Vy Buss AS

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

**Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK AS

**Overenskomstområde 7 Tog:**

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

**Overenskomstområde 8 Posten Norge:**

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

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

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

**Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:**

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

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

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

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

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

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

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS



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

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

**Utenfor områdeplassering:**

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













Best sammen!



Norsk  
Jernbaneforbund

Møllergata 10, 0179 Oslo - Telefon: 930 77 886

E-post: [njf@njf.no](mailto:njf@njf.no) - [www.njf.no](http://www.njf.no)