

Norsk Jernbaneforbund



Overenskomst for Mantena A/S

2018 - 2020

Overenskomst
mellom
Mantena AS
og
Norsk Jernbaneforbund

01.04.2018 – 31.03.2020

INNHALDSFORTEGNELSE

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 minstelønnsatser	s. 5
6.5	Lønn for ferieavløser og vikarer	s. 6
6.6	Lærlingers 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	Ultralydoperatører	s. 6
7.1.4	Termiske sprøyter	s. 6
7.2	Spyling av materiell etter menneskepåkørsel.	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. 8
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.10
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.12
12.4	Arbeidstid på reiser	s.12
12.5	Overtid	s.12
12.6	Arbeid på natt, løn-, søn-, helge- og høytidsdager	s.12
12.7	Arbeid utenfor stasjonsneringssted	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 bedriftsansienntet 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 bedriftsansiennteten.

Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansiennteten:

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 bedriftsansiennteten.

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. Læringer og praksiskandidater skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen. Læringer 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

Lønssystemet 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. Lønnssatsene 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 nytilsetting vil bedriften lønns plassere uten forhandlinger.

6.4 Lønnsgupper og garantilønnssatser

Stilling 100 lærling, lønnes i prosent av fagarbeiders garantilønn.

Gruppe 1	Produksjon	Garantilønn	Mellomoppgjør
		Fra 1/4-2018	
100	Lærling	477250,-	
101	Spesialarbeider	457350,-	
102	Skifter	457350,-	
104	Fagarbeider (off. godkjent)	477250,-	
105	Kontrollør	493550,-	
106	Gruppeleder	497550,-	
107	Produksjonsleder	509350,-	
108	Planlegger	499850,-	
111	Terminalarbeider	471550,-	
Gruppe 2			
	Administrasjon		
201	Kontorassistent	417000,-	
202	Konsulent	457350,-	
203	Seniorkonsulent	468000,-	
204	Controller	500000,-	
205	Avdelingsleder	500000,-	
206	Operativ innkjøper	417000,-	
207	Senior innkjøper	480000,-	
208	Kontraktansvarlig innkjøper	520000,-	
Gruppe 3			
	Teknisk		
301	Ingeniør	474000,-	
302	Overingeniør	484000,-	
303	Senioringeniør	534000,-	
304	Prosjektleder	534000,-	

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. Kompetanse utover kravet til den enkelte stilling er definert som merkompetanse.
2. Relevant merkompetanse utløser et personlig lønnstillegg, såfremt det ikke er en del av avtalt lønn.
3. Tillegg knyttet til sertifikater/dokumentasjon med begrenset varighet, faller bort når sertifikatet/dokumentasjonen ikke lenger er gyldig eller at man ikke benytter kompetansen.
4. Annen merkompetanse som er relevant for bedriften, kan honoreres i henhold til lokale avtaler

7.1 Kompetansetillegg

7.1.1 Sveisesertifikater.

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

7.1.2 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.)

7.1.3 Ultralydoperatør.

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

Tillegget forutsetter vedlikehold av gyldigheten.

7.1.4 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, velferdspolisjon 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 fratredeles 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 svangerskapspengene 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 (arming) 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, doubles 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- regulativlønnen. 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 avvirket 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 enkelt dager 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 skolenes 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 (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen 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 ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen, 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 ukefridagen eller annen turnusfridag 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 fridagen det skal gis fri for. Ny fridag 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 hjemmervakten. Under utrykning 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 fratrekk 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 timelønn 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 timelønn 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 natttillegg 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 %, såframt 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, pinseften, 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 stasjoneringssted

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 Yrresskadeforsikring

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.

Protokoll - avtale fra forhandlinger mellom Mantena AS og NJF

Tilstede:

Mantena AS: Tomm Bråten, Trond Anders Solberg, Tone Sande

NJF: Nils Ole Morken, Petter Trønnes, Jomar Kviltland, Andreas Papoutsis, Kjell Næss

Det ble i møte 31. januar 2018 enighet om følgende:

- Eksisterende pensjonsordning i Statens pensjonskasse (SPK) avsluttes for alle ansatte i Mantena AS med endelig virkning 31.12.2018.
- Ny pensjonsordning som beskrevet nedenfor trer i kraft fra 01.01.2019. Helt og delvis uføre, samt helt og delvis sykemeldte blir værende i SPK.
- Alle beregninger baseres på gjeldende pensjonsregelverk herunder regler for beregning av offentlig tjenestepensjon, AFP, særalderspensjon og ytelse fra Folketrygden pr januar 2018.
- Hvis det oppstår uforutsette forhold som partene ikke hadde oversikt over ved inngåelse av denne protokollen, skal det gjennomføres samtaler i bedriftens pensjonsutvalg med målsetning om felles løsning.
- Det åpnes for frivillig trekk på 1,5% eller mer av lønn til en IPS konto som fremforhandles gjennom anbudsrunder i forbindelse med etablering av ny pensjonsordning.

Følgende innskuddspensjonsordning opprettes:

- Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:
 - Innskudd 0 G - 7,1 G: 5,5 % (uten egenandel)
 - Innskudd 7,1 G - 12 G: 15 % (uten egenandel)
 - 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 2,25 % (forventet G-vekst per d.d) for så å bli tatt opp til vurdering minst hvert 5. år med den hensikt å følge G utviklingen.
 - Pensjonsgrunnlaget skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
 - Innskuddsordningen utformes med investeringsvalg. Det vil si ulike risikoprofiler inkludert en såkalt livssyklusprofil gir en langsiktig nedtrapping i risiko før pensjonsalder.
- Risikopensjoner (uten fripliseopptjening):
 - Uførepensjon: Grunndekning på ¼ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag) pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G, og tilleggssdekning 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, løvbestemte 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.

Særlige tiltak for eldre arbeidstakere:

- Det innføres en driftspensjon for arbeidstagerne som på overgangstidspunktet 01.01.2019 er 55 år eller eldre, og dermed ikke kommer inn i ordningen for Privat AFP.
- Driftspensjonens ytelse skal være lik dagens offentlige AFP eller særalderspensjon for de som har det. Endelig ytelse beregnes for hver enkelt på uttakstidspunktet. For de som har oppsatte rettigheter mellom 65 og 67 år, så skal disse gå til fradrag i driftspensjonen ut fra gjeldende regelverk.
- Det er mulig å ta ut delvis driftspensjon, men dette må søkes og innvilges av arbeidsgiver, på lik linje med dagens AFP. Summen av pensjonsuttak og stillingsstørrelse kan ikke overstige 100 %.
- Ved uttak av driftspensjon innbetales tilstrekkelige midler til et livsforsikringselskap slik at ytelsen er sikret frem til 67 år.
- Det gis mulighet til å jobbe ved siden av driftspensjonen uten avkortning med unntak av arbeid for konkurrerende virksomhet.
- Det er mulig å kombinere driftspensjonen med uttak av alderspensjon fra NAV.
- Driftspensjonsavtalen følger den enkelte også ved en virksomhetsoverdragelse.
- I tillegg til Driftspensjonen utbetales også eventuelt kompensasjonsbehov frem til 67 år.
 - Det foretas en beregning for hver enkelt, som stadfester om kompensasjonen også skal løpe frem til 67 år ved uttak av driftspensjon. Dette vil kun gjelde personer som ved fratreden før 67 år ville fått mindre enn 30 års opptjening på avgangstidspunktet.
 - De som tar ut driftspensjon og har kompensasjon på grunn av tap ved overgang til ny ordning skal få eventuelt skattetap kompensert. Dette gjelder ikke de som har rett på driftspensjon etter regelverk for særalderspensjon.
- Beregningene som er foretatt tar utgangspunkt i at innskuddspensjonen innbetales frem til pensjonsalder. Det er av den grunn også forutsatt at en sum tilsvarende det Innskuddspensjonssparingen ville vært utbetales til den enkelte som en del av driftspensjonen.

Kompensasjoner:

- Målsætningen med denne kompensasjonen er at de som er medlemmer av SPK på overgangstidspunktet 01.01.2019 beregningsmessig skal komme like godt ut etter overgang til ny pensjonsordning.
- Ansatte som beregningsmessig kommer dårligere ut enn dagens pensjon fra 67 år, vil få dette kompensert gjennom et tillegg til lønnen fra overgangstidspunktet og frem til vedkommende enten blir 67 år eller slutter i bedriften.



- Ved uttak av driftspensjon vil kompensasjonen utbetales sammen med driftspensjonen fram til fylte 67 år dersom den ansatte ved fratreden ville ha oppnådd 30 års opptjening. Ved mindre enn 30 års opptjening på uttakstidspunktet vil kompensasjonen reduseres eller opphøre.
- Kompensasjonene er beregnet ut i fra følgende kriterier:
 - Lønn og G-vekst på 2,75%
 - Avkastning frem til 57 år 5,1%
 - Avkastning fra 57 år 4,5%
 - Diskonteringsrente 1%
 - Vedtatte regler for offentlig tjenstepensjon per 1. januar 2018
 - i. Beregning av folketrygd er gjort i hht bransjestandard
 - ii. Levealdersjustering er gjort i hht bransjestandard, hvor benyttede forholds- og delingstall er i hht NAV per juni 2018

Forutsetninger:

- Ny pensjonsordning legges inn i overenskomsten i hovedoppgjøret 2018 og kompensasjonsordningen beskrives i en protokoll.
- Enighet om avvikling av eksisterende pensjonsordning og innføring av ny pensjonsordning som beskrevet over forutsetter godkjenning i uravstemming i Norsk Jernbaneforbund.
- Enighet om avvikling av eksisterende pensjonsordning og innføring av ny pensjonsordning som beskrevet over forutsetter godkjenning av Mantena sitt styre.

Mantena AS

 Tomm Bråten

NJE

 Petter Trønnes

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018

År 2018, den 10. april, 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:

Bjørn Skrattegård
Bjørn Auglend
Charlotte Renshusløkken
Dag Rune Gabrielsen
Janne Sonnerud
Kristin Flagstad
Kristin B. Watndahl
Marit Kobro
Marta Hjelle
Morten Gjelten
Ragne Eikrem
Randi Løvland
Siri Ribsskog
Svein Tore Valsø
Sverre Harvei
Thor Johansen
Trude Kolle Martini
Vibeke C. Reiling
Viggo Larsen
Anja Steinfeldt-Reisse
Frode Lillerovde
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørnes
Lars Haukaas
Linn Marie Schilling Tjensvold
Marte Båtstrand
Merete Lindland
Per Kristian Knutsen
Sylvia Brustad
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Eivind Gran
Egil André Aas
Øystein Gudbrands
Lise Olsen
Renée Rasmussen
Anne Bondevik
Anniken Refseth
Asle Tronstad
Aud Marit Sollid
Audun Sør-Reime

Bodil H. Andersen
Christine Thomassen
Christopher Ray Beckham
Dag Einar Sivertsen
Fredrik Oftebro
Gerd Øiahals
Hans Fredrik Danielsen
Kai Nygård
Kristian Brustad
Marianne Solberg Johnsen
Odd Haldgeir Larsen
Reidunn Wahl
Rolf Ringdal
Sissel Hallem
Sissel M. Skoghaug
Tone Faugli
Tor Erik Granum
Trygve Skogseide

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.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11.

Det er partenes intensjon at det skal opprettes et overenskomstområde 11 med følgende virksomheter:

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

For disse virksomhetene skal resultatet fra A2 forhandlingene ikke gjøres gjeldende, men erstattes av B-dels forhandlinger som skal skje etter følgende prosess:

Det skal etableres en partssammensatt gruppe fra arbeidsgiverne i berørte virksomheter som sammen med berørte forbund gjennomgår overenskomstens del A2 etter årets forhandlinger. Gruppen skal

avklare hvilke endringer som er nødvendig dersom overenskomstens del A2 ikke lenger skal gjelde samt avklare prosess for gjestående elementer i B-delene. Frist for dette arbeidet er 1. desember 2018. Dersom det oppnås enighet etableres nytt overenskomstområde 11. Dersom det ikke oppnås enighet gjøres resultatet fra A2 forhandlingene gjeldende samt avtale prosess for B-dels forhandlingene.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 1.950,- pr år.

Det gis ytterligere et tillegg på kr. 4.875,- pr år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 417.726,- eller lavere.

Ved beregning av årslønn legges følgende lønsdefinisjon til grunn:

- for fastlønte arbeidstakere:
 - o avtalt fast lønn
- for timelønte arbeidstakere:
 - o timelønn inklusive kompetanse-, kvalifikasjons- og personlige tillegg
- for begge grupper:
 - o uregelmessige trekkpliktige godtgjørelser/tillegg (variable tillegg som skifttillegg/turnustillegg mv)
 - o faste tillegg

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2018. 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 19. februar 2018.

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

Område 6

Frist for å be om bistand: 18. april kl. 15.00.
Frist for avslutning: 20. april kl. 15.00.

Område 1 - 4, 7 - 9 og 12 samt Bane NOR

Frist for å be om bistand: 27. april kl. 15.00.
Frist for avslutning: 9. mai kl. 15.00.

Frist for de videre forhandlinger i område 10 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 fratrådt 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 foreslå tiltak som kan øke graden av organisering i arbeidslivet.

VIII OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2018 – 2020.

Arbeidsgiverforeningen Spekter


Bjørn Skrattegård

LO Stat


Eivind Gran

Til protokollen:

I

Når det gjelder AFP-vedtektene, er partene enige om følgende endringer - med forbehold om godkjenning av departementet:

- § 3-3 første ledd første pkt skal lyde: "grensen på 26 uker i § 3-2 utvides med en periode på ytterligere 78 uker når arbeidstaker i den utvidede perioden har mottatt sykepenger, uføretrygd".
- Dagens «nedbemanningsregel» i § 3-2 (5) første pkt skal lyde: "Vilkåret i første ledd om at arbeidstaker skal være reell arbeidstaker på uttakstidspunktet skal likevel anses oppfylt hvis grunnen til opphøret er at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold."

Endringene gjelder for arbeidstakere født 1. mars 1955 eller senere. For øvrige skal dagens regler gjelde.

II

Partene er enige om å innføre et «slitertillegg» tilsvarende de materielle rettigheter som framgår av resultatet i frontfagsoppgjøret med virkning fra 1. januar 2019. Dette innebærer:

Ansatte i tariffbundne bedrifter med privat AFP omfattes.

Størrelse og varighet på ytelsen

- Full ytelse tilsvarende 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) på starttidspunktet.
 - o Ved avgang ved 62 år får man full ytelse.
 - o Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse.
 - o Ved avgang ved 64 år får man 1/3 av full ytelse. Ved senere avgang gis ingen ytelse.
- Ytelsen trappes opp, slik at de som er født i 1957 får 1/7 av ytelsen og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsen for hvert årskull inntil 1963-årgangen som får full ytelse.
- De som er født etter 1963 får full ytelse.
- Ytelsen reguleres som løpende utbetalinger fra folketrygden, som for tiden er veksten i G fratrasket 0,75 prosentpoeng.
- Ytelsen opphører ved død eller fylte 80 år

Betingelser for å få ytelsen

- For å få ytelsen stilles det krav om innvilget privat AFP. Dersom AFP-ordningen legges om, er det kvalifiseringskravene i dagens AFP-ordning som gjøres gjeldende.
- Gjennomsnitt av samlet inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen kan ikke overstige 7,1 G.
- Krav for å få ytelsen skal være minimum 20 år med inntekt i folketrygden over 1 G.
- Det forutsettes avgang fra arbeid for å kvalifisere for ytelsen. Det tillates en årlig inntekt på inntil 15.000 kroner før ytelsen bortfaller.
- Ytelsen kan ikke kombineres med mottak av andre ytelser, som blant annet uføretrygd, uførepensjon fra tjenestepensjon, dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, sluttpakker, pensjon for særaldersgrenser eller fra den offentlige AFP-ordningen som utbetales mellom 62 og 66 år.

III

Vedrørende tjenestepensjonsordningen for teatre, orkestre og Den norske Opera og Ballett samt Siva SF og Ruter AS er partene enige om følgende:

Det vises til protokoll fra avsluttende sentrale forhandlinger av 15. april 2016 hvor det med virkning fra 1. juli 2016 ble etablert en midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon. Pensjonsordningen gjelder følgende virksomheter:

- Den Norske Opera & Ballett AS
- Kilden Teater- og Konserthus for Sørlandet IKS (Kristiansand Symfoniorkester)
- Stavanger Symfoniorkester Stiftelse
- Stiftelsen Musikkelskapet Harmonien (Bergen Filharmoniske Orkester)
- Nordnorsk Opera- og Symfoniorkester AS
- Virksomheter omfattet av teateroverenskomstene

Oslo-Filharmonien, Det Norske Blåseensemble anno 1734, Trondheim Symfoniorkester, Teatret Vårt og Teater Ibsen har tilsluttet seg ordningen gjennom lokale protokoller i 2016.

Reguleringsnivået for ordningen er overenskomstenes del B, herunder teateroverenskomstene.

Sangsolister, korsangere og ballettdansere ved Den Norske Opera & Ballett som er tilsluttet annen pensjonsordning etter operapensjonsloven, omfattes ikke av ordningen.

Ansatte i Kristiansand Symfoniorkester og ved Riksteatret med individuelle rettigheter til medlemsskap i Statens Pensjonskasse, opprettholder disse rettighetene inntil annet eventuelt avtales.

Det vises også til Riksmeklerens møtebok for overenskomstområde 9 av 17. september 2016 hvor det på samme måte ble avtalt å innføre midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon for Siva SF og Ruter AS.

Det fremgår av ovennevnte protokoll av 15. april 2016 og møteboken av 17. september 2017 at partene var omforent om følgende begrunnelse for at pensjonsordningene ble etablert som midlertidige løsninger:

Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenestepensjon.

Partene er enige om at de forhold som begrunnet midlertidige løsninger i virksomhetene i overenskomstområde 1 samt Siva og Ruter, fremdeles ikke er avklart. De midlertidige ordninger for disse virksomhetene, herunder kompensasjonsordningene ved overgang til ny pensjonsløsning, vil derfor prolongeres for overenskomstperioden 2018-20.

Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Hvis forholdene ligger til rette for det, og en av partene krever det, kan pensjonsordningene vurderes i full bredde i forbindelse med mellomoppgjøret 2019.

IV

På bakgrunn av LO Stats krav om opprettelse av et eget område for jernbane, har partene diskutert områdeplassering for jernbaneverk virksomheter i Spekter. Jernbanen står foran store omstillinger i tiden framover, og partene er enige om at områdeinnplassering kan vurderes på nytt i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020.

V

LO Stat og Spekter vil bidra til å heve yrkesfagenes status.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2018-2020

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

2018 - 2020

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

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

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

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

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

2. De lokale forhandlingene

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

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

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønsdata 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 offentleglova, 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 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 forhandlingstema i B-delsforhandlingene.

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

3. Andre forhold

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

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

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

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

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

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

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

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige uflaglærte 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 tilbakestilles 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 syk 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. Grupplivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv grupplivsforsikring.

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).

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.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forkuttert 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 feriepenges grunnlaget, 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 opptjeningen 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 ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

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

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

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri 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 fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

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

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

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

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

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

5.2 Fag – og yrkesopplæring

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

Partene er enige om:

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

5.3 Etter – og videreutdanning

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

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

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

5.4 Realkompetanse

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

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

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

6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. **likestillings- og diskrimineringsloven § 1a**. 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 Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominererte 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 inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at 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 kvinnedominererte 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 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 19. februar 2018.

Det kan ved mellomoppgjøret 2019 forhandles om tilpasninger i overenskomstene som følge av eventuell implementering av ny offentlig tjenestepensjon.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020, 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

Overenskomstområde 1 Kultur:

Arendal Kulturhus AS

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

Nordnorsk Opera og Symfoniorkester AS

Norsk Folkemuseum

Norsk Forfattersentrum

Operaen i Kristiansund

Oslo Konserthus AS

Oslo-Filharmonien

Stavanger Symfoniorkester

Trondheim Symfoniorkester

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunaleahter

Brageteatret

Carte Blanche AS

Den Nationale Scene

Det Norske Teatret

Haugesund Teater

Hordaland Teater

Hålogaland Teater

Kilden Teater og Konserthus

Nationaltheatret

Nordland Teater

Nord-Trøndelag Teater

Oslo Nye Teater

Riksteatret

Rogaland Teater

Sogn og Fjordane Teater

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

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
AtB AS
Brakar AS
Electronic Chart Centre AS, ECC
Enova SF
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 Østfold, SiØ
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Trygg Trafikk
Vinmonopolet, AS

Overenskomstområde 5 Nettbuss:

Nettbuss AS
Nettbuss Travel AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Nettbuss.

Overenskomstområde 6 NRK:

NRK AS

Overenskomstområde 7 NSB:

CargoNet AS
NSB AS
NSB Gjøvikbanen AS
NSB Trafikkservice AS
RailCombi AS

Bl. Eke

Overenskomstområde 8 Posten Norge:

Bring Express Norge AS
Bring Linehaul AS
Bring Transportløsninger AS
Bring Warehousing AS
Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Green Cargo Togdrift AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
Mantena AS
AIM Norway AS, Aerospace Industrial Maintenance
Broadnet AS
Det Norske Myntverket AS
Felleskjøpet Agri SA
Fjellinjen AS
Flytoget AS
Hector Rail AB
Hålogaland Kraft AS
Mediq Norge AS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
Relacom AS
Sporveien AS
Veterinærmedisinsk Oppdragssenter 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
Helse Nord RHF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Sør-Øst RHF

Bl. Eke

Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak
(det er en intensjon om å opprette dette overenskomstområdet, jf protokollens punkt II):

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

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

Akasia Kirke og Gravplass AS
Akasia Eiendomsforvaltning AS
Akasia Barnehage AS
Aleris Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
LHL, Landsforeningen For Hjerter og Lungesyke
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
Unicare Hjemmetjenester AS
Unicare Omsorg AS
Unicare Små Enheter AS
Unilabs Laboratoriemedisin AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helseportssenter

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:
Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Ikke områdeplassert:
Bane NOR SF

Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):

Martina Hansens Hospital AS
NMD/Vitus (Fagforbundet)
Norsk Helsenett SF (EI & IT)
Svalbard Lufthavn AS
Sykehusinnkjøp HF
Baratt Due Musikk institutt
Sykehusapotekene Midt-Norge
Vestre Viken HF (EI & IT)
InfraNord Norge AS
Østnorsk Jazzsenter
Stiftelsen Ribo
Entur AS
Unicare Rehab

Norsk Jernbaneforbund
Møllergt. 10, 0179 Oslo
Telefon: 22 03 13 79
Fax: 22 03 13 85