

OVERENSKOMST

DEL B

mellom

Studentsamskipnaden SiO

og

**Fellesorganisasjonen
(FO)**

i

SiO

I perioden 22. juni til 15. september 2020

TØY KHD

Innholdsfortegnelse

- § 1 Overenskomstens omfang
- § 2 Tillitsvalgte
- § 3 Ansettelse og oppsigelse
- § 4 Arbeidstidsbestemmelser
 - 1. Generelle bestemmelser
 - 2. Spesielle bestemmelser for ansatte i SiO Barnehage
- § 5 Overtid
- § 6 Lønn/lønnsansiennitet/lønnsutbetaling
- § 7 Tillegg for ubekvem arbeidstid
- § 8 Stedfortredergodtgjørelse
- § 9 Ferie
- § 10 Lønn under sykdom
- § 11 Foreldre- og omsorgspermisjon
- § 12 Velferdspolisjoner
- § 13 Lønn under militærtjeneste
- § 14 Pensjon og forsikring
- § 15 Arbeidstøy/fottøy
- § 16 Forhandlinger/Normeringer/Justeringer
- § 17 Læringslønn


KHO

§ 1 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst gjelder for alle medarbeidere i Studentsamskipnaden SiO som er medlemmer av Fellesorganisasjonen (FO).

Hovedavtalen mellom Spekter og LO-Stat gjelder med de avvik som følger av denne overenskomst.

§ 2 Tillitsvalgte

SiO og FO er enige om at arbeidstakerens rett til medbestemmelse når det gjelder lønnsvilkår, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø i videste forstand, ivaretas ved deres tillitsvalgte.

Det skal det velges representanter for de organiserte i h. t. Hovedavtalens bestemmelser hvis arbeidsgiver eller en av organisasjonene krever det.

§ 3 Ansettelse og oppsigelse

a) Medarbeidere ansettes og sies opp av selskapets styre eller den styret har gitt fullmakt. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale som underskrives av begge parter. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-6. Det skal foretas en ansiennitetsberegning der ansiennitet er relevant. Der det er utarbeidet stillingsinstruks skal denne vedlegges.

b) De første 6 måneder regnes som prøvetid. I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

c) Den gjensidige oppsigelsesfrist skal være 3 måneder fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. I forbindelse med oppsigelse kan den ansatte drøfte kortere oppsigelsesfrist med virksomheten. For tidsbegrenset arbeid er oppsigelsesfristen 1 måned.

d) Blir en medarbeider sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse, skal oppsigelsesfristen være minst 4 måneder dersom den finner sted etter at medarbeideren er fylt 50 år, minst 5 måneder etter fylte 55 år og minst 6 måneder etter fylte 60 år. Medarbeideren kan på sin side si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på 3 måneder.

e) Blir medarbeider(e) overtallig som følge av omorganisering eller rasjonalisering, skal bedriften i god tid ta kontakt med organisasjonen med sikte på i fellesskap å finne fram til tilfredsstillende løsninger i SiO eller SiOs datterselskaper.

Ved overgang til ny stilling etter denne bestemmelse er spørsmålet om lønsplassering gjenstand for forhandlinger, likevel slik at arbeidstaker minst beholder sin lønnstrinnsinnplassering.

Ved omplassering av andre årsaker enn nevnt foran, er spørsmålet om medarbeiders lønsplassering i evt. ny stilling gjenstand for forhandlinger mellom SiO og medarbeiders organisasjon.

f) Ved omorganisering som forutsetter opprettelse av nye stillinger, evt. omorganisering av eksisterende stillinger, skal det finne sted drøftinger mellom administrasjonen og de tillitsvalgte før utlysning finner sted.

TKM KITE

g) Arbeidstaker kan, når arbeidsomfanget tilsier redusert bemanning, bli overført til andre oppgaver i bedriften.

§ 4 Arbeidstidsbestemmelser

1. Generelle bestemmelser

a) Den ordinære ukentlige arbeidstiden er 37,5 timer inkl spisepause.

Bestemmelsen om arbeidstidens lengde og inndeling av denne fastlegges av ledelsen etter forutgående drøfting med medarbeidernes tillitsvalgte. Det settes opp protokoll fra disse drøftingene

b) Dag før helge-/høytidsaften er arbeidstiden som for normal arbeidsdag med mindre annet er bestemt under spesielle bestemmelser. Onsdag før skjærtorsdag slutter arbeidstiden likevel normalt kl. 13.00. Hvis noen likevel må arbeide onsdag før skjærtorsdag etter kl. 13.00, utbetales timelønn tillagt 100 %.

c) 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag er fridager. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 % dersom det ikke avtales at arbeidet skal godtgjøres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte antall arbeidede timer på nevnte dager.

d) Arbeidstid på reiser: Det vises til Statens reiseregulativ.

e) Feriedager i perioder eller dager det arbeides kortere arbeidsdager enn normalarbeidsdagen, regnes som hele feriedager.

2. Spesielle bestemmelser

A. Ansatte i SiO Barnehage

a) For pedagogisk leder, avdelingsledere og styrere med avdelingslederansvar er 33,5 timer bundet til institusjonen. For- og etterarbeid som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse.

b) Arbeidstakere som fungerer som avdelingsledere har samme arbeidstid som pedagogisk leder.

c) Heltidsansatte barnehageassistenter/barnepleiere kan av styrer gis ubunden arbeidstid for planlegging.

d) For deltakelse i møter, kurs, dugnader og planlegging utenom arbeidstiden som er pålagt av arbeidsgiver, betales overtidsgodtgjørelse på vanlig måte.

e) Deltidsansatte som får ordinær timebetaling for deltakelse i personal- og foreldremøter, tjenesterettede kurs, dugnader og planlegging, gis et tillegg på kr. 40 pr. dag når oppholdet mellom arbeidsperioder er av minst 2 1/2 times varighet.

VLE/KITD 4

B. Øvrige ansatte

Jul- eller nyttårsaftnen er fridag.

Arbeidstiden i jul- og nyttårshelgen er som følger:

Julaften: 08.00 - 12.00

Dager mellom jul- og nyttårsaftnen: 09.00 - 14.00

Nyttårsaftnen: 08.00 - 12.00

§ 5 Overtid

a) Medarbeidere har plikt til å utføre pålagt overtidsarbeid. Pålagt nødvendig arbeid utover den normale daglige arbeidstid godtgjøres som overtid. Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid, og som antas å vare over 2 timer, skal medarbeiderne ha inkludert en spisepause på 30 minutter. Spisepausen betales som vanlig overtid.

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt arbeidet overtid avspaseres time for time. Dog utbetales overtidstillegget.

b) Deltidsansatte har krav på overtidsbetaling etter samme bestemmelser som heltidsansatte. Overtidsgodtgjøring kommer til utbetaling når den ordinære arbeidstid overskrider 7,5 t/dag eller 37,5 t/uke.

c) Pålagt overtidsarbeid godtgjøres med et tillegg til timelønn på 50%. For overtidsarbeid i tidsrommet 20.00 - 06.00 samt på lør-, søn-, helge- og høytidsdager og etter kl. 12.00 pinse-, jul-, nyttårsaftnen og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, er tillegget 100%. Overtidstillegg utregnes etter en divisor på 1850 timer pr. år.

d) Det utbetales ikke overtidsgodtgjørelse til ansatte som omfattes av arbeidsmiljølovens § 10-12, 1. og 2. ledd.

§ 6 Lønn/lønnsansiennitet/lønnsutbetaling

Bestemmelsen er under revisjon i et partssammensatt utvalg med frist 31.12.19.

1. Lønnsinnplassering og lønnsansiennitet

a) Lønnsattsene skal være de gjeldende satser i lønnstabellen (se vedlegg).

Med timelønn forstås årslønn dividert med 1950 timer.

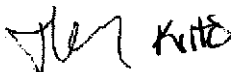
b) Ved fylte 18 år lønnes arbeidstakeren i samsvar med den stilling vedkommende fyller. Unge arbeidstakere lønnes i l.tr. 3, men opparbeider ikke ansiennitet før fylte 18 år.

c) Stillingene er innplassert på lønnsstigen i h. t. vedlegg 3

d) Ved ansettelse foretas en innplassering på lønnsstigen for vedkommende stillingsgruppe. Relevant praksis er ansiennitetsgivende. Annen ikke-relevant praksis innen SiO eller SiOs datterselskaper godskrives med halvparten av tjenestetiden, dog inntil 8 år.

Ansiennitet beregnes fra den 1. i ansettelsesmåneden.

Opprykk gis etter de regler som gjelder for den enkelte lønnsstige.

 5

Følgende permisjoner medtas i tjeneste-/lønnsansienniteten:

- permisjon med hel eller delvis lønn
- permisjon ved oppdrag i tjenesteorganisasjon og offentlig verv
- permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
- permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for stillingen i inntil 2 år

Deltidsansatte med mer enn 15 timers arbeidstid pr. uke opparbeider full ansiennitet ved overgang til hel stilling.

e) Utbetaling av ordinær lønn skjer senest den 25. i måneden.

f) Etterlønn

Dersom en medarbeider dør, skal vedkommendes lønn utbetales de etterlatte i 3 måneder regnet fra dødsfallet.

g) Funksjonstillegg - førstelinjeledere

For arbeidsleder som lønnes likt med dem vedkommende er satt til å lede, skal spørsmålet om et eventuelt funksjonstillegg tas opp i forhandlinger mellom partene. Ved fastsettelsen av tilleggets størrelse skal det legges vekt på omfanget av det reelle lederansvaret.

§7 Tillegg for ubekvem arbeidstid

I. Ansatte i SiO Athletica

For arbeid i turnusstillinger etter fredag kl. 17.00, lørdag og søndag gis et tillegg på kr. 50 pr time.

For helligdager gis et tillegg på kr 100.

II. Øvrige ansatte (unntatt ansatte i SiO Athletica)

1. Kvelds- og nattillegg

a) For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg på 45 % pr time. Tillegget utbetales i tillegg til eventuell godtgjørelse etter pkt. 2 i denne paragraf.

b) For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og 20.00 mandag til fredag utbetales kr. 30.00 pr. arbeidet time.

2. Lørdags- og søndagstillegg/ helligdagstillegg

For ordinært arbeid på lørdag eller søndag utbetales et tillegg på kr. 84pr. arbeidet klokke time.

For ordinært arbeid på helligdager utbetales et tillegg på kr 100 pr. arbeidet klokke time. Det utbetales ikke helgetillegg når det uttales helligdagstillegg.

§ 8 Stedfortredergodtgjørelse

Bestemmelsen er under revisjon i et partssammensatt utvalg med frist 31.12.19.

a) Fast stedfortreder

Lønns godtgjørelse for fast utnevnt stedfortreder utgjør to lønnstrinn.

*Yles
KHO*

b) Midlertidig stedfortreder

Enhver medarbeider plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en avtalt periode, avlønnes det etter den høyere lønnete stillings lønnsstige fra det tidspunkt vedkommende overtar stillingens fulle og hele ansvarsområde.

Ved beordring til høyere stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte gis en passende godtgjøring. Stedfortredertjeneste under ferieavvikling berettiger til godtgjøring etter de samme regler.

§ 9 Ferie

a) Ferie og feriegodtgjøring gis etter ferielovens bestemmelser.

Avtalefestet ferie, se A-delen

- b) Legitimert sykdom under ferie gir rett til tilsvarende antall feriedager på et senere avtalt tidspunkt.
- c) Arbeidstakeren opptjener feriepengar av lønn under sykdom begrenset til 1 år.

§ 10 Lønn under sykdom

a) Medarbeider med en fast ukentlig arbeidstid, har etter 4 ukers tjeneste i stillingen, rett til full lønn under sykdom i 1 år.

b) Når arbeidstaker etter en sykeperiode på 1 år har vært helt arbeidsfør i minst 26 uker, har vedkommende på nytt rett til sykelønn etter pkt. a).

c) Sykdomsforfall skal meldes snarest til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Oppfølging av sykmeldte skjer i henhold til gjeldende rutiner og regelverk.

d) Rett til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir dokumentert med egenerklæring eller sykmelding

e) Arbeidstakere som p.g.a. sykdom må gå over i lavere stilling (lavere lønnet) kan gjennom forhandlinger ta opp spørsmålet om ny lønns plassering, men likevel slik at arbeidstaker minst beholder sin lønnstrinns plassering.

f) Bestemmelsene i folketrygdloven om begrensning og tap av rettigheter gjelder på tilsvarende måte som retten til lønn etter pkt. a).

I den lønn medarbeideren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlig pensjons- og trygdeytelser som vedkommende får mens denne har lønn.

g) Ved sykefravær som varer utover 3 måneder, skal arbeidstaker så vidt mulig gi melding til bedriften om tilbakekomst med minst 14 dagers varsel.

TK
KITD

h) Bedriften vil legge til rette for aktiv bruk av attføring i samarbeid med de offentlige myndigheter.

i) Med lønn under sykdom menes lønn etter regulativets satser med tillegg av faste funksjons-/fagtillegg/tilsvarende.

§ 11 Foreldre- og omsorgspermisjon

a) Permisjoner i henhold til arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

b) Farens rett til omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven gis med lønn.

c) Medarbeideren har rett til fri med lønn for nødvendig tilsyn med sykt barn, når barnet er innlagt i helseinstitusjon og ved barnepassers sykdom på de vilkår og i det omfang som følger av folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

Medarbeider som har permisjon med lønn etter folketrygdloven og arbeidsmiljøloven for nødvendig tilsyn av sykt barn må legitimere sykdommen ved legeattest ved fravær utover 3 dager.

d) Medarbeider som pleier nære pårørende i livets slutfase har rett til fri i henhold til arbeidsmiljøloven og pleiepenger i henhold til folketrygdloven.

e) De barselpenger moren har krav på etter folketrygdloven, tilfaller SiO når det gis svangerskapspermisjon med lønn etter forannevnte retningslinjer.

f) Behovet for svangerskapspermisjon meddeles SiO senest 3 måneder før sannsynlig nedkomstdato, jf. arbeidsmiljøloven.

g) Ved adopsjon av barn under 15 år, gis adoptivforeldre rett til permisjon i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven

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

§ 12 Velferdspermisjoner

Arbeidstaker kan etter søknad innvilges inntil 10 arbeidsdagers (2 uker) velferdspermisjon med lønn pr. år når viktige velferdsgrunner tilsier det.

Medarbeider som går på offentlige godkjent skole, har rett til fri med lønn 1 lesedag før hver eksamensdag samt eksamensdagen(e) med lønn. Deltidsansatte gis de samme rettigheter til fri med lønn 1 lesedag før hver eksamen samt eksamensdagen(e) i henhold til stillingsbrøk.

§ 13 Lønn under militærtjeneste

a) Det vises til A-dcl.

b) Medarbeider uten forsørgelsesbyrde utbetales en tredjedel av den sivile lønn under

førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn.

En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger kr 326 000.

Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når medarbeideren har full lønn.

c) For vernepliktig og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/-stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.

§ 14 Pensjon og forsikring

a) Kollektiv ulykkesforsikring

For fast ansatt på hel- eller deltid med minst 15 timers fast arbeidstid pr. uke gjelder den kollektive ulykkesforsikring på 29 G ved dødsfall og 30 G ved uførhet for forsørgere. For ikke forsørgere er forsikringssummen henholdsvis 14 1/2 G og 15 G.

Forsikringen gjelder ved død/ulykke hele døgnet, med de begrensninger forsikringsavtalen setter. Påviselig og varig samboerskap skal i denne sammenheng likestilles med ekteskap. For øvrig vises til Forsikringsavtalen.

b) Yrkesskadeforsikring

Ansatte er også omfattet av bedriftens yrkesskadeforsikring i samsvar med Lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989.

c) Kollektiv pensjonsforsikring

Ansatte blir opptatt i selskapets pensjonsforsikring på det tidspunkt de fyller opptakskriteriene. Nyansatte som har trådt ut av annen kollektiv pensjonsforsikring innenfor de siste 12 måneder, skal tas opp i SiO's kollektive pensjonsordning på ansettelsestidspunktet. Aldersgrense er 70 år.

d) Gruppelivsforsikring

Ansatte med minst 15 timers arbeidstid pr. uke blir opptatt i bedriftens gruppelivsforsikring.

§ 15 Arbeidstøy/ fottøy

Medarbeidere tilstås arbeidstøy/ fottøy etter behov. Dette fastsettes ved forhandlinger mellom foreningene og bedriften.

Det utarbeides spesifisert liste for hver enkelt avdeling dette er aktuelt for.

§ 16 Forhandlinger/ Normeringer/ Justeringer

a) Partene kan på fritt grunnlag forhandle om justeringer og normeringer i avtaleperioden.


b) Partene skal i tariffperioden ha adgang til å fremme krav om lønnsopprykk for enkeltstillinger og stillingsgrupper når:

TKM KTB⁹

1. Ved vesentlig omgjøring av enkeltstillinger og stillingsgruppers arbeids- og/ eller ansvarsområder.
2. Det er skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved lønnplassering av stillingen(e).
3. Det er oppstått betydelige problemer når det gjelder å beholde eller rekruttere en spesiell stillingsgruppe. Dersom forhandlingene føres på grunnlag av omorganisering o.l. som er satt i verk, skal forhandlingsresultatet gjennomføres fra virkningstidspunktet for omorganiseringen. Ellers fra det tidspunkt kravene ble stilt.

§ 17 Lærlingelønn

Det henvises til A-delen.


Kim Hecene Olan