



Overenskomst FO – Spekter Helse

01.05.2020 — 30.04.2022



Fellesorganisasjonen (FO) er fagforeningen og profesjonsforbundet for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere.
fo.no

Forord

Til medlemmer og tillitsvalgte i FO

I denne overenskomsten finner dere de samlede bestemmelsene gjeldende for alle virksomheter i helseforetakene (område 10) etter årets overenskomstrevisjon. Overenskomsten består av delene A, A1 og A2. Du finner også protokoller fra alle forhandlingene vedlagt denne overenskomsten

Ved hvert helseforetak er det inngått en egen B-delsavtale. Protokoll fra disse forhandlingene og gjeldende B-del, vil du få ved å henvende deg til din lokale tillitsvalgte eller fylkesavdeling.

Overenskomsten er et godt og nødvendig redskap for medlemmer og tillitsvalgte. Gjør dere kjent med innholdet. Ha den alltid tilgjengelig i arbeidshverdagen! Ta den også med på kurs, konferanser og møter – bruk den aktivt!

Oslo 12. januar 2021

Mimmi Kvisvik

Forbundsleder

INNHOLD

OVERENSKOMSTEN DEL A.....	6
<u>I OVERENSKOMSTENS OMFANG</u>	6
<u>II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE</u>	6
<u>1. Generelt</u>	6
<u>2. De lokale forhandlingene</u>	6
<u>3. Andre forhold</u>	7
<u>III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR</u>	7
<u>1. Lærlingelønn</u>	7
<u>2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v</u>	9
<u>3. Gruppelivsforsikring</u>	10
<u>4. Prøvetid og oppsigelse</u>	10
<u>IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)</u>	10
<u>1. Avtalefestet pensjon (AFP)</u>	10
<u>2. Avtalefestet ferie</u>	11
<u>3. Fjernarbeid/hjemmekontor</u>	12
<u>4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.</u>	12
<u>5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning</u>	16
<u>6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov</u>	18
<u>7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår</u>	19
<u>8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet</u>	20
<u>Overenskomster LO/ FO</u>	21

<u>OVERENSKOMSTENS DEL A1 (SOSIALE BESTEMMELSER)</u>	23
<u>I SOSIALE BESTEMMELSER</u>	23
<u>1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon m.v.</u>	23
<u>2. Lønn under omsorgspermisjon</u>	24
<u>3. Lønn ved fri under amming</u>	24
<u>4. Lønn under militærtjeneste m.v.</u>	24
<u>5. Omplussing</u>	25
<u>6. Forsikring på tjenestereiser</u>	25
<u>7. Yrkesskadeforsikring</u>	25
<u>8. Gruppelivsforsikring</u>	27
<u>9. Pensjon</u>	28
<u>10. Ferie</u>	29
<u>11. Arbeidstidsforkortelsen pr 1. januar 1987</u>	30
<u>OVERENSKOMSTENS DEL A2</u>	31
<u>I OMFANG</u>	31
<u>II SOSIALE BESTEMMELSER</u>	31
<u>III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.</u>	31
<u>1. Generelle arbeidstidsbestemmelser</u>	31
<u>2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid</u>	34
<u>3. Godtgjøring for overtid</u>	37
<u>4. Vaktordninger</u>	40
<u>5. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid</u>	42
<u>IV LØNN</u>	43
<u>1. Lønnsbestemmelser</u>	43
<u>2. Lønnssystem</u>	44

VEDLEGG

Vedlegg 1

Protokoll fra de innledende forhandlingene (Del A).....48

Vedlegg 2

Protokoll overenskomst Spekter Helse område 10 (A1- protokollen).....56

Vedlegg 3

Protokoll overenskomst Spekter område 10 (A2- protokollen).....60

Vedlegg 4

Protokoll overenskomst Spekter område 13 Lovisenberg (A2- protokollen).69

OVERENSKOMSTENS DEL A

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 forhandlingsystem 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.
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig 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 lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av 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 fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels- forhandlingene. 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 % verdiskapningstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

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

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

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

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

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

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

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, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

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

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

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

b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens

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

c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige proSENTSATS for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnet, jfr. 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 feriepenge.

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 feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og

avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

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

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

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i

utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte arbeid, jfr HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 - 2012).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger

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

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

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

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

4.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov.

Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

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

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholds forhold 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 fratru 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 diskrimineringslagen § 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 diskrimineringslagen krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. Ifølge 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 ifra 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 kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

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

6.2 Seniorpolitikk

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

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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

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

Merknad:

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

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

8. Overenskomstenes ikraftreden og varighet

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

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

Overenskomster LO

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

Overenskomster innenfor Spekter Helse:

Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:

Akershus universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandsykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF Helse
Førde HF
Helse Møre og Romsdal HF
Helse Nord Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF Sunnaas sykehus HF
Sykehuset i Vestfold HF Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Nord RHF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

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

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Martina Hansens Hospital AS

Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):

Akershus universitetssykehus HF (EL og IT)

Helse Midt Norge RHF (EL og IT)

Helseplattformen AS (Fagforbundet/EL og IT/FO)

Volvat Medisinske Senter AS (Fagforbundet)

Utenfor områdeplassering:

Helse Nord IKT HF

Sykehusapotekene HF

Sykehusinnkjøp HF

OVERENSKOMSTENS DEL A1 (SOSIALE BESTEMMELSER)

Overenskomstens del A 1 forhandles mellom Spekter Helse og forbundene i overenskomstområdet. Denne overenskomstdelen er lik for alle forbund.

I SOSIALE BESTEMMELSER

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon m.v.

1.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

1.2

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger 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), fra første fraværsdag.

Inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

1.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1 måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. 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 1.2.

1.4

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller

etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

2. Lønn under omsorgspermisjon

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

3. Lønn ved fri under amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

4. Lønn under militærtjeneste m.v.

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Merknad til punktene 1–4:

Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.

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

5. Omplussering

Ved omplussering innen samme foretak/virksomhet p.g.a sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

6. Forsikring på tjenestereiser

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

7. Yrkesskadeforsikring

7.1 Yrkesskade

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.

Bestemmelsen gjelder også i de tilfeller en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra pasient/bruker på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

7.2 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. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepengene ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf ftrl. § 8–55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn

til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

7.5 Tap i framtidig erverv

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

7.6 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

7.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.

7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 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.

7.10 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

8. Gruppelivsforsikring

8.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

8.2 Dekning:

Under 51 år	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

(G=grunnbeløpet i folketrygden)

8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
 - B. Samboer (se dog bokstav C).
 - C. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
 - D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
- Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligging er gitt.

8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.

8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

8.6 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

9. Pensjon

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet, Oslo Pensjonsforsikring AS og lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov- og dels tariffestet.

I Otp nr 66 (2000–2001) s.54 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

«Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem».

Foretakene skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende «overføringsavtale». Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenstepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er slutført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til

hva som er pensjonsgivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1. januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.

10. Ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr.1, 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, jf. ferieloven § 5 nr.1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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 feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. 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. lovens § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres 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 helseforetaket 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.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

11. Arbeidstidsforkortelsen pr 1. januar 1987

Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987 videreføres.

OVERENSKOMSTENS DEL A2

LO: Overenskomstens del A2 forhandles mellom Spekter Helse og de forbundene i overenskomstområdet som har sentral forbundsvis overenskomstdel. Alle LO forbund har denne overenskomstdelen.

YS: Overenskomstens del A2 forhandles mellom Spekter Helse og de forbundene i overenskomstområdet som har sentral forbundsvis overenskomstdel. YS forbundene Delta, Parat og Bibliotekarforbundet har denne overenskomstdelen.

I OMFANG

LO: Overenskomsten gjelder for medlemmer av Fagforbundet, EI & IT-forbundet, Fellesorganisasjonen, Skolenes landsforbund og Creo - Forbundet for Kunst og Kultur og som er ansatt i foretak og virksomheter som er heleid av foretakene og er plassert i overenskomstområde 10.

Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

YS: Overenskomsten gjelder for medlemmer av Delta, Parat og Bibliotekarforbundet, og som er ansatt i foretak og virksomheter som er heleid av foretakene og er plassert i overenskomstområde 10.

Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Se overenskomstens del A 1.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

1. Generelle arbeidstidsbestemmelser

1.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.

1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

1.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og kl 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

Merknad: Ansatte i helseforetak som pr. 30. april 2002 var omfattet av bestemmelsene i overenskomsten i Oslo Kommune, er omfattet av følgende bestemmelse:

For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.
- Arbeidstakere i fast natttjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00 – kl. 06.00.

1.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 1.5 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 1.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10–10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10–11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Presiseringer vedrørende pkt 1.4:

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når

vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkortning etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.

Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i punkt 1.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

1.5 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

1.6 Fritak for nattevakt

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket.

1.7 Deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14–3.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidstillinger.

1.8 Midlertidig tilsetting/innleie

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger minst to ganger i året, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter punkt 2.1–2.5 betales ikke under overtidsarbeid.

2.1 Lørdags- og søndagstillegg (avtalt med LO-forbund, for YS-forbund se merknad nr. 2)

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, betales et tillegg pr. arbeidet time avhengig av omfang av helgearbeid etter oppsatt arbeidsplan.

Med virkning fra 1. januar 2017 endres satsene i punkt 2.1 slik:

For arbeid til og med 16 timer pr helg: Antall h

Antall helger pr år	Tillegg
0–17	Minst kr 40,-
18–21	Minst kr 70,-
22–26	Minst kr 85,-

For arbeid som samlet overstiger 16 timer eller mer pr helg:

Antall helger pr år	Tillegg
0–17	Minst kr 50,-
18–21	Minst kr 75,-
22–26	Minst kr 90,-

Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lørdags- og søndagstillegget er minst kr 40,- uavhengig av antall helger pr år.

Merknad 1:

Punkt 2.1 om gradering av lørdags- og søndagstillegg er innrettet for å stimulere til flere hele stillinger og jevnere/mer rettferdig fordeling av den ubekvemme arbeidstiden mellom ansatte og grupper.

Merknad 2:

Tilsvarende ordning om lørdags- og søndagstillegg i pkt. 2.1 er avtalt mellom Spekter og YS i særavtale av 13. januar 2014.

2.2 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 og kl 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl 12.00 og kl 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 3.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

2.3 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag

og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn fra	Til	Tillegg kr.
220 000	289 999	45,-
290 000	329 999	54,-
330 000	339 999	56,-
340 000	349 999	58,-
350 000	359 999	60,-
360 000	369 999	62,-
370 000	379 999	64,-
380 000	389 999	66,-
390 000	399 999	68,-
400 000	og høyere	70,-

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21.00 pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

2.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10–8 (2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 4.

2.5 Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt pr 30. april 2002 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

2.6 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette.

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 2 per time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

3. Godtgjøring for overtid

3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

3.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 3.8.

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

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

3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

3.3.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

3.3.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

3.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift /turnusarbeid

3.4.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

3.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 3.4.3).

3.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.4.1 og 3.4.2.

3.5 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

3.6 Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 3.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 10 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene i helseforetakene er enige om det.

3.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

3.8 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i helseforetakene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommedes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10–3 og 10–5.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgnns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10–8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

4. Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10–3.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven § 10–3).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.1 Vakt på vaktrom

4.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10–4 (2).

Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10–3 og 10–5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10–4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

4.1.2. Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

4.1.3. Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min eller mindre strykes, 15 min eller mer forhøyes til 1/2 time). Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

4.2 Hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid m.v. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10–4 (3).

Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:5. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

4.2.1. Godtgjøringer

En time hjemmevakt skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 3, godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Vedrørende beregning av arbeidstid ved hjemmevakt kan partene lokalt inngå avtale om alternativt:

- full omregning etter avtalt brøk (avspasering), eller
- delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller
- økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)

Avtaler om hjemmevakt kan ifølge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

5. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

- a) Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager, regnes som arbeidstid med en 1/2 time fra og med 2. time. Den første timen regnes ikke som arbeidstid.
- b) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid. Dette gjelder fra og med første time.

2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 1c, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det.

Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50 % for den beregnede reisetid. Kvelds-/natt tillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.

3. Reisetid mellom kl. 22.00–06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til natt tillegg eller nytter soveplass.

4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom

forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

IV LØNN

1. Lønnsbestemmelser

1.1 Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846
- 33,6 timers uke: 1747

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn. Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Arbeidstakere som er medlem av Oslo Pensjonsforsikring AS har en nettolønnsgaranti som tidligere.

2. Lønnssystem

2.1 Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper: S

2.2 Minstelønnsgarantier

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

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 1. oktober 2020:

2.2.1. Stillingsgruppe 1 - Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning

0 års lønnsansiennitet	kr. 328.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr. 333.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr. 344.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr. 389.000,- pr. år.
16 års lønnsansiennitet	kr. 416.000,- pr. år.

2.2.2. Stillingsgruppe 2 og 3 -

Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell

0 års lønnsansiennitet	kr. 366.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr. 371.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr. 384.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr. 438.000,- pr. år.

2.2.3. Stillingsgruppe 4 - Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr. 414.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr. 429.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr. 454.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr. 505.000,- pr. år.

2.2.4. Stillingsgruppe 5 - Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr. 460.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr. 485.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr. 520.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr. 548.000,- pr. år.

Merknad:

Innplassering på minstelønnsstige er ikke til hinder for at arbeidstakere kan avlønnes høyere enn stigen.

2.2.5. Tillitsvalgt - avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn kr. 440.000,-.

Tillitsvalgt som er innvilget permisjon minst to dager pr uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

2.3 Videreutdanning sykepleiere

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen § 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 90 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 2.2.3).

Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og sykepleier hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid i helseforetaket under utdanningen,

konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling i helseforetaket.

Merknad:

Bestemmelsen gjøres første gang gjeldende for de sykepleiere som påbegynner videreutdanning høsten 2021.

2.4 Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % 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
<hr/>				<hr/>			
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 iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3–5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. HA § 44.

2.5 Lønnsansiennitetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved tilsetting i helseforetak godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i

hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.

- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansiennitet.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1. mai 2002. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trår i kraft, beholder denne.

Vedlegg 1 Protokoll- fra de innledende forhandlingene (Del A)

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

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

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

Vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

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

Fra Spekter:

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

Olav Kvam
Tor Olav Carlsen
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Lise Olsen Egil
Andre Aas
Renee Rasmussen
Sissel Hallem
Kristian Brustad
Odd Haldgeir Larsen
Tone Faugli
Nora Hagen
Kai Nygård
Anne Bondevik
Gerd Øiahals
Hans Fredrik Danielsen
Tor Erik Granum
Fredrik Oftebro
Reidunn Wahl
Mette Johnsen Walk.er
Marit Selfors Isaksen
Arild Sverstad Haug
Rolf Ringdal
Christine Thomassen
Tore Walmsnæss
Jane Brekkhus
Sæthre Kjell Næss
Sissel Weholdt
Aud Marit Sollid
Trygve Skogseide
Roger Heimli
Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens§ 7 annet ledd.

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DELA

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

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

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

III ØKONOMI

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

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

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre 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 3. februar 2020.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

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

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frist for bistand: Frist for avslutning:

17. september kl. 15.00.

23. september kl. 15.00.

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

For område 2 Norges Bank gjelder:

Frist for bistand: 23. september kl. 15.00.

Frist for avslutning: 30. september kl. 15.00.

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

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand.

LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

VI GJENNOMFØRINGAV FORHANDLINGSRESULTATET

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

VII PARTSSAMMENSATTUTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

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

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

VIII BÆREKRAFT OG MILJØ

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

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

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

IV KOMPETANSE

Betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Den enkelte virksomhet har etter Hovedavtalen § 44 ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for

å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeid mellom partene.

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

V LIKESTILLING/LIKELØNN

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende: At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn, jfr A-delen, II, nr. 2

At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven, jfr felles protokolltilførsel til denne protokollen

At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og

livsfasebehov, jfr. A-delens IV, punkt 6, der det blant annet heter:

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

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

VI OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2020 - 2022.

Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

overenskomstområdene I -9 og 11 - 12

overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

Bjørn Skrattegård

Lise Olsen

Vedlegg

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

Til protokollen:

I

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

II

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

Protokolltilførsel fra LO Stat:

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

Vedlegg 2 Protokoll- overenskomst Spekter Helse område 10 (A1-protokollen).

Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10

År 2020, den 23. september, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og

- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen
- EL & IT Forbundet
- Creo

Vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10.

Tilstede i ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Bjørn Skrattegård
Tor Olav Carlsen
Mona Mjøen McKiernan
Marte Båtstrand
Stein Gjerding

For LO forbundene:

Sissel Skoghaug
Tone Faugli
Arild S. Haug
Marianne Solberg
Hjørdis Henriksen
Roar Skogøy
Janne Hegna
Nora Hagen

Steinar Fuglevaag
Kai Nygård
Sissel Hallem

Partene er enige om å prolongere de sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 10 for overenskomstperioden 2020 - 2022.

Overenskomstens del AI, slik den er avtalt i overenskomstområde 10, skal også skal gjøres gjeldende for overenskomstområde 11 samt for de helseforetak som i protokoll datert 26. august 2020 ikke er områdeplassert.

For Spekter-Helse

For LO Forbundene

Bjørn Skrattegård

Sissel Skoghaug

Til protokollen

I

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, Unio, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra Spekter og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Spekter leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av at arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold videreføres, i tråd med etablert praksis og med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.22.

Virksomhetene i område 10 har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP- ordning.

II

Pensjonsordningen skal med virkning fra 1.10.2020 også dekke følgende forhold, med mindre annet følger av lov:

Dersom et medlem dør uten at pensjon etter § 24-2 er begynt å løpe, og medlemmet ved dødsfallet heller ikke hadde midlertidig uførepensjon eller

uførepensjon, skal det, dersom medlemmet etterlater seg ektefelle, utbetales et beløp svarende til en måneds pensjon etter § 24-2, beregnet med et justeringstall lik 1,000.

Jf. tilsvarende bestemmelse inntatt i § 26-1 i SGS 2020 i KS og § 26 i SPK loven.

III

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll sikret som personlige ordninger.

IV

Partene er enige om at pkt 1.2 skal forstås slik at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i barnets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketrygdloven.

V

M.h.t. vilkår for medlemskap i pensjonsordningen skal, fra andre kvartal 2013, alle arbeidsforhold i helseforetakene sees under ett.

VI

Ordningen med pensjonistavlønning videreføres.

VII

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som innen 31. desember 2021 skal vurdere hvordan de sosiale bestemmelsene slår ut for arbeidstakere som er 67 år og eldre.

Vedlegg 3 Protokoll- overenskomst Spekter Helse område 10 (A2-protokollen).

PROTOKOLL

År 2020, den 26. oktober, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, EL og IT-forbundet og Creo Forbundet for Kunst og Kultur vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstområde 10 Helseforetak.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat datert 26. august 2020 og avtale om forhandlingssystem i område helseforetak datert 14. desember 2017.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Hilde Christiansen
Merete Lindland
Svein Tore Valsø
Erlend Våge
Torkil Toft
Anita Mentzoni-Einarsen
Trond Håvard Eidet
Bente Krauss
Emily Sandnes Kristoffer Fosse
Hanssen Marte Båtstrand
Mona Mjøen McKiernan
Ranjit Kaur
Tor Olav Carlsen
Stein Gjerding

For LO-forbundene:

Sissel Skoghaug
Tone Faugli

Kai Nygård
Helge Sørli
Nora Hagen
Marit Selfors Isaksen
Arild Sverstad Haug
Janne Hegna
Sissel Hallem
Hjørdis Henriksen
Roar Skogøy
Espen Mathisen
Bernth-Harry Eliassen
Odd Haldgeir Larsen

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår av punkt II Økonomi og følgende endring i overenskomstens punkt 2.2 Videreutdanning sykepleiere:

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen§ 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 90 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 2.2.3).

Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og sykepleier hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid i helseforetaket under utdanningen, konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling i helseforetaket.

Merknad: Endret sats gjøres første gang gjeldende for de sykepleiere som påbegynner videreutdanning høsten 2021.

Musikernes Fellesorganisasjon endres redaksjonelt til Creo Forbundet for Kunst og Kultur, jf. pkt I Omfang.

II ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 på kr 6.000.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 med ansiennitet lavere enn 16 år gis et generelt tillegg på kr 8.000. Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 med ansiennitet på 16 år eller mer gis et generelt tillegg på 1,9 %.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 0,8 %.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 % (samlet 1,6 %).

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1 - 5 gis et generelt tillegg på 1,4 %. De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. oktober 2020.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. oktober 2020:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	328.000	333.000	344.000	389.000	416.000
Stillingsgruppe 2 og 3	366.000	371.000	384.000	438.000	
Stillingsgruppe 4	414.000	429.000	454.000	505.000	
Stillingsgruppe 5	460.000	485.000	520.000	548.000	

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis et generelt tillegg på 1,9 % med virkning fra 1. oktober 2020. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 440.000 med virkning fra 1. oktober 2020.

III LØNN TIL LEDERE

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået, jf. kap. IV Lønn, punkt 2.2, for dem de er satt til å lede.

IV FAGARBEIDERE MED TILLEGGSUTDANNING

Med virkning fra 1. mai 2021 skal det i overenskomstens del B fastsettes tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tillegget skal minimum utgjøre kr 20.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum kr 10.000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.

Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene i 2021.

V LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2020. Hvis partene er enige om det, kan det foretas redaksjonelle endringer innen 1. desember 2020.

Det gjennomføres lokale forhandlinger i 2021.

VI TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID

Det nedsettes en sentralt partssammensatt arbeidsgruppe som skal kartlegge lokale bestemmelser for ubekvem arbeidstid og fremme forslag til eventuelle endringer i overenskomstens del A2 for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg.

Arbeidsgruppen skal særlig vurdere hvordan prinsippene som lå til grunn for trappetrinnsmodellen best kan ivaretas og videreføres, og særlig slik at det kan sikres tilstrekkelig og kompetent bemanning i helgene. Partsarbeidet skal være avsluttet innen 1. mars 2021.

Partene er enige om at endringer i overenskomstens del A2 for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg kan tas opp i mellomoppgjøret 2021.

VII LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legge vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

VIII STATISTIKK

Partene vil etter tariffoppgjøret igangsette et arbeid for i fellesskap å se på sentrale tallstørrelser som er relevante for de sentrale forhandlingene. Dette vil bl.a. innebære etterberegning av foregående tariffoppgjør og beregning av overheng og lønnsglidning til bruk i kommende tariffoppgjør. Partene skal spesielt se på modellen som benyttes for uttrekk av stillinger til de enkelte stillingsgruppene og beregningsmodellen for oppgjøret. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

IX RESSURSUTNYTTELSE

Partene viser til at spesialisthelsetjenesten er i en konstant faglig og organisatorisk utvikling. Dette stiller igjen krav til at kompetansen utvikles og endres, både for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Det er arbeidsgivers ansvar å kartlegge og analysere fremtidig kompetansebehov jf. Hovedavtalens § 44. Det skal utvikles målrettede tiltak for at dagens ansatte kan bidra til å sikre den kompetansen helseforetakene vil trenge i fremtiden.

Det skal også kartlegges om det har skjedd en utilsiktet oppgaveforskyving fra helsefagarbeidere til andre personellgrupper i sykehusene, samt utarbeide forslag til hvordan kompetansen til helsefagarbeidergruppen kan brukes for en mest mulig hensiktsmessig oppgavedeling og ressursutnyttelse. Dette som grunnlag for videre prosesser lokalt.

Partene lokalt skal kartlegge bruken og gjennomføringen av videreutdanning for ulike yrkesgrupper i dag. Partene skal diskutere og kartlegge hvilke typer

videreutdanning foretakene har behov for, og lokale føringer for videreutdanning, herunder omfang og nærmere innhold.

Nåværende og fremtidige kompetansebehov skal også være et tema i kartleggingen. På bakgrunn av kartleggingen skal partene drøfte mulige konsekvenser for foretakets lønnspolitikk for disse ansattgruppene fremover. Det skal utarbeides en rapport fra dette arbeidet i den enkelte virksomhet.

Kartleggingen skal være gjennomført innen 31.01.2022, slik at partene har omforent informasjon før hovedoppgjøret 2022.

Partene er enige om at kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som senere gis, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

X **AMBULANSEPERSONELL**

Det er variasjon i kompetansesammensetningen i ambulansetjenesten. Variasjonene gjenspeiler at kompetansebehovet/kravene kan være ulike mellom de ulike helseforetakene. I tillegg er arbeidsmarkedene forskjellige, og det kan være ulike krav til tjenestene begrunnet i geografi og demografi. Det er flere utdanninger og yrkesgrupper som til sammen utgjør det ambulanséfaglige miljøet som styrker kvaliteten og mangfoldet i ambulansetjenesten. Partene er enige om at ambulansetjenesten er en viktig del av den akuttmedisinske tjenesten.

Partene lokalt skal kartlegge lønns plassering og sammensetningen av kompetansen som benyttes i ambulansetjenesten i dag, herunder Paramedics med autorisasjon som ambulansearbeider, sykepleiere i ambulansetjenesten med autorisasjon som ambulansearbeider og kompetansebevis for utrykningskjøretøy, og andre arbeidstakere med og uten tilleggsutdanning. Kartleggingen skal være gjennomført innen 31.3.2021, slik at partene har omforent informasjon før mellomoppgjøret 2021.

XI LÆRLINGORDNING

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020, videreført ut 2021, som bidrar i tilrettelegging av læreplasser for bla. denne målgruppen skal det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i helseforetakene og hvordan faget kan utvikle seg i tråd med de endringer som skjer. Denne dokumentasjon vil videre bli brukt som grunnlag for å informere og stimulere helseforetakene til tilrettelegging av lærlingplasser for helsefagarbeidere.

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

XII HELTID

For å øke andelen heltidsstillinger i helseforetakene er partene enige om at det på foretaksnivå gjennomføres drøftinger om mulige tiltak for å øke antall heltidsstillinger. Der skal de lokale parter også gjennomgå hvordan overenskomstens hovedregel om utlysning av heltidsstillinger fungerer, og diskutere årsakene til unntak fra denne.

De lokale parter skal gjennomføre et oppstartsmøte for partsarbeidet innen 1.1.2021. Drøftingene skal være gjennomført innen 1.3.2021, og sendes til sentrale parter som en del av partsarbeidet.

Partsarbeid mellom sentrale parter:

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden. Utvalget skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Partene skal vurdere tiltak som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

Partene skal blant annet innhente hva som er gjort lokalt for å øke heltidsstillinger og kan også vurdere arbeid gjennomført i PSU om videreutdanning og ubekvem arbeidstid. Partene kan vurdere ytterligere tiltak i perioden. Arbeidet skal være gjennomført innen 31.03.2022.

XIII DRIFTSENDRINGER

Partene viser til Hovedavtalens §§ 31 og 32 om drøftelser vedrørende omlegging av driften og selskapsrettslige forhold. Disse bestemmelsene skal også praktiseres i forbindelse med vesentlige endringer knyttet til anbud, utskilling, konkurranseutsetting, privatisering og fristilling. I drøftingene skal det informeres om eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

XIV FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Partene viser til arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 - generelle krav til arbeidsmiljøet:

«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig utfra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i helseforetakene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enig om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

XV ANDRE FORHOLD

Partene er enige om at ulik organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse for arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn og arbeidsoppgaver på den enkelte avdeling/arbeidsplass.

Denne utfordringen bør derfor være vurderingstema mellom partene i den lokale lønnspolitikken.

XVI MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og LO Stat.

For Spekter- Helse

For LO- Forbundene

Ane-Kari Bratten

Sissel Skoghaug

Vedlegg 4 Protokoll- overenskomst Spekter område 13 Lovisenberg (A2-protokollen)

PROTOKOLL

År 2020, den 26. oktober, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter og Fagforbundet/Creo Forbundet for Kunst og Kultur/Norsk Manuellterapiforbund og Fellesorganisasjonen vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat datert 26. august 2020.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Anne Grete Sandbukt
Karin Ask-Henriksen
Emily Sandnes
Kristoffer Fosse
Hanssen Marte Båtstrand
Mona Mjøen McKieman
RanjitKaur
Tor Olav Carlsen
Stein Gjerding

For LO-forbundene:

Sissel Skoghaug
Tone Faugli
Kai Nygård
Helge Sørli
Nora Hagen
Marit Selfors Isaksen
Arild Sverstad Haug

Janne Hegna
Sissel Hallem
Hjørdis Henriksen
Roar Skogøy
Espen Mathisen
Bemth-Harry Eliassen
Odd Haldgeir Larsen

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår av punkt II Økonomi og følgende endring i overenskomstens punkt 2.2 Videreutdanning sykepleiere:

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen § 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 90 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 2.2.3).

Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og sykepleier hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid i sykehuset under utdanningen, konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling i sykehuset.

Merknad: Endret sats gjøres første gang gjeldende for de sykepleiere som påbegynner videreutdanning høsten 2021.

Musikernes Fellesorganisasjon endres redaksjonelt til Creo Forbundet for Kunst og Kultur, jf. pkt I Omfang.

II ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 på kr 6.000.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 med ansiennitet lavere enn 16 år gis et generelt tillegg på kr 8.000. Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 med ansiennitet på 16 år eller mer gis et generelt tillegg på 1,9 %.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 0,8 %.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 % (samlet 1,6 %).

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1 - 5 gis et generelt tillegg på 1,4 %. De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. oktober 2020.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. oktober 2020:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	328.000	333.000	344.000	389.000	416.000
Stillingsgruppe 2 og 3	366.000	371.000	384.000	438.000	
Stillingsgruppe 4	414.000	429.000	454.000	505.000	
Stillingsgruppe 5	460.000	485.000	520.000	548.000	

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis et generelt tillegg på 1,9 % med virkning fra 1. oktober 2020. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 440.000 med virkning fra 1. oktober 2020.

III LØNN TIL LEDERE

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået, jf. kap. IV Lønn, punkt 2.2, for dem de er satt til å lede.

IV FAGARBEIDERE MED TILLEGGSUTDANNING

Med virkning fra 1. mai 2021 skal det i overenskomstens del B fastsettes tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tillegget skal minimum utgjøre kr 20.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum kr 10.000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.

Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene i 2021.

V LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres ikke lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2020. Hvis partene er enige om det, kan det foretas redaksjonelle endringer innen 1. desember 2020.

Det gjennomføres lokale forhandlinger i 2021.

VI TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID

Det nedsettes en sentralt partssammensatt arbeidsgruppe som skal kartlegge lokale bestemmelser for ubekvem arbeidstid og fremme forslag til eventuelle endringer i overenskomstens del A2 for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg.

Arbeidsgruppen skal særlig vurdere hvordan prinsippene som lå til grunn for trappetrinnsmodellen best kan ivaretas og videreføres, og særlig slik at det kan sikres tilstrekkelig og kompetent bemanning i helgene. Partsarbeidet skal være avsluttet innen 1. mars 2021.

Partene er enige om at endringer i overenskomstens del A2 for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg kan tas opp i mellomoppgjøret 2021.

VII LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legges vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

VIII LÆRLINGORDNING

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020, videreført ut 2021, som bidrar i tilrettelegging av læreplasser for bla. denne målgruppen skal det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i sykehusene og hvordan faget kan utvikle seg i tråd med de endringer som skjer. Denne dokumentasjon vil videre bli brukt som grunnlag for å informere og stimulere sykehusene til tilrettelegging av lærlingplasser for helsefagarbeidere.

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

IX HELTID

For å øke andelen heltidsstillinger i sykehusene er partene enige om at det på foretaksnivå gjennomføres drøftinger om mulige tiltak for å øke antall heltidsstillinger. Der skal de lokale parter også gjennomgå hvordan overenskomstens hovedregel om utlysning av heltidsstillinger fungerer, og diskutere årsakene til unntak fra denne.

De lokale parter skal gjennomføre et oppstartsmøte for partsarbeidet innen 1.1.2021. Drøftingene skal være gjennomført innen 1.3.2021, og sendes til sentrale parter som en del av partsarbeidet.

Partsarbeid mellom sentrale parter:

Det nedsettes et partssammensatt utvalg i tariffperioden. Utvalget skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Partene skal vurdere tiltak som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.

Partene skal blant annet innhente hva som er gjort lokalt for å øke heltidsstillinger og kan også vurdere arbeid gjennomført i PSU om videreutdanning og ubekvem arbeidstid. Partene kan vurdere ytterligere tiltak i perioden. Arbeidet skal være gjennomført innen 31.03.2022.

X DRIFTSENDRINGER

Partene viser til Hovedavtalens §§ 31 og 32 om drøftelser vedrørende omlegging av driften og selskapsrettslige forhold. Disse bestemmelsene skal også praktiseres i forbindelse med vesentlige endringer knyttet til anbud, utskilling, konkurranseutsetting, privatisering og fristilling. I drøftingene skal det informeres om eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

XI FOREBYGGINGA V VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Partene viser til arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 - generelle krav til arbeidsmiljøet:

«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv.. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i Sykehusene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enig om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der

medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

XII ANDRE FORHOLD

Partene er enige om at ulik organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse for arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn og arbeidsoppgaver på den enkelte avdeling/arbeidsplass.

Denne utfordringen bør derfor være vurderingstema mellom partene i den lokale lønnspolitikken.

XIII MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og LO Stat.

For Spekter-Helse

For LO-Forbundene

Anne-Kari Bratten

Sissel Skoghaug

Til protokollen:

Partene er enige om at kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som senere gis, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

Stå opp for trygghet

Fellesorganisasjonen (FO)

Mariboës gate 13
Pb 4693 Sofienberg
0506 OSLO

kontor@fo.no
+47 919 19 916

fo.no