

PROTOKOLL

fra

Lønnsforhandlinger mellom Tyrilistiftelsen og FO/ Fagforbundet/NSF

23.4.2018 ble det avholdt forhandlinger mellom Tyrilistiftelsen og FO/Fagforbundet/NSF.

Tilstede på møte:

For Tyrilistiftelsen:

Camilla Fjeld

Anders Dalsaune Jansen

Anne Lise Trondsen

For FO/NSF/ Fagforbundet

FO Jo Alexander Breiby og Jørgen Tekle

NSF Vegard Strøm

Fagforbundet Anne Kathrine Ellila

Lønnsforhandlinger 2018

Tyrilistiftelsen aksepterer kravet på 2,8% totalt. Dette gir et tariff tillegg på 1,9%. Prosenten skal fordeles flatt i alle tabeller på 1,9%. Dette inkluderer det generelle tillegget på kr 1950,-.

Virkning fra 1.4.2018

Ramme Tyrilistiftelsen:

Overheng	0,6 %
Glidning	0,3 %
Tariff tillegg	1,9 %
Ramme	2,8 %

Til Protokoll

Det skal utarbeides et lønnpolitisk dokument (plan) felles for NSF, FO og Fagforbundet og Stiftelsesledelsen. Arbeidet skal igangsettes i løpet av 2018. NPF kan inviteres til å delta.

CF

Partene er enige om at det i framtidige oppgjør skal gliding dokumenteres med historiske tall.

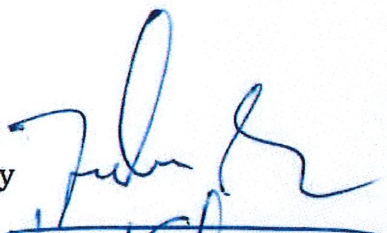
Oslo, 23.4.2018

For Tyrilistiftelsen

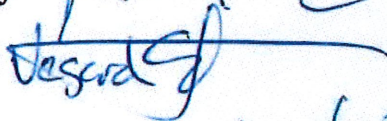
Camilla Fjeld 

For Forbundene

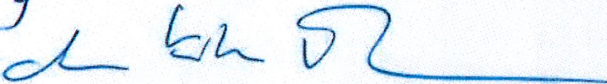
FO Jo Alexander Breiby



NSF Vegard Strøm



Fagforbundet Anne Kathrine Ellila



Vedlegg til Protokoll, lønnsforhandlinger mellom Tyrilistiftelsen og FO/Fagforbundet/NSF den 23.04.18.

I protokoll står følgende om glidning:

«Partene er enige om at det i framtidige oppgjør skal glidning dokumenteres med historiske tall.»

Presisering av tekst:

Lønnsglidning er forskjellen mellom lønnsveksten som er avtalt i et lønnsoppgjør (beregnes i fbm forhandlingssituasjonen), og faktisk lønnsvekst (målt i ettertid). Tyrilistiftelsen fastsatte lønnsglidningen basert på et anslag pr. 31.12.17. Ved framtidige lønnsoppgjør vil lønnsglidning bli dokumentert med tall målt i ettertid (pr 31.12.).

Oslo,

For Tyrilistiftelsen

Camilla Fjeld

For forbundene

FO Jo Alexander Breiby

NSF Vegard Strøm

Fagforbundet Anne Kathrine Ellila

OVERENSKOMSTENS DEL B

**Mellom FO/Fagforbundet
og
Tyrilistiftelsen
Tyrili Klatre Systemer AS
Tyrili Utvikling Prosjektstiftelsen**

23.02.2018 - 31.03.2018

CR

SH

Innhold

1. Generelt.....	2
2. Omplussing.....	2
4. Stedfortredertjeneste/konstituering.....	2
5. Arbeidstid og arbeidssted	2
6. Lønn og tillegg	3
7. Lønn under sykdom, foreldrepenger m.m.....	6
8. Permisjoner	6
9. Kompetanseutvikling.....	6
10. Ferie og feriepenger	6
11. Pensjons- og personalforsikringsordninger	6

CP

SA

1. Generelt

- 1.1. Avtalen gjelder for medlemmer av FO og Fagforbundet som har et fast forpliktende arbeidsforhold i Tyrilistiftelsen.
- 1.2. Partene er enige om at ledere som rapporterer direkte til daglig leder, eller som er arbeidsgivers representant i forhandlingene skal unntas overenskomstens arbeidstidsordning og lønnsbestemmelser.
- 1.3. Overenskomstens ikrafttreden og varighet følger av overenskomstens del A mellom Spekter og LO Stat.

2. Omplussing

- 2.1. Ved omplussing til annet, evt. lavere lønnet stilling grunnet yrkessykdom/yrkesskade (godkjent av NAV), innskrenkning eller andre forhold som ikke skyldes arbeidstakeren, skal arbeidstakeren som minimum beholde sin lønnplassering som en personlig ordning.

3. Oppsigelsesfrister

- 3.1. I prøvetiden gjelder en måneds gjensidig oppsigelsestid.
- 3.2. For midlertidige arbeidsforhold gjelder en måneds gjensidig oppsigelsesfrist.
- 3.3. For fast ansatt arbeidstakere er den gjensidige oppsigelsesfristen minimum 3 måneder

4. Stedfortredertjeneste/konstituering

- 4.1. Ved stedfortredertjeneste/konstituering utover 1 mnd. skal det inngås avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om kompensasjon for dette. Dette gjelder ikke ved ordinær ferieavvikling. Ved beordring/konstituering til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

5. Arbeidstid og arbeidssted

- 5.1. Arbeidssted for ansatte i Tyrilistiftelsen kan være definert til å være i bedriftens lokaler eller andre plasser hvor arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon.
- 5.2. Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver på arbeidsplassen jfr. AML. kapittel 10.
- 5.3. Medleverordning
Tyrilistiftelsen er omfattet av forskrift om arbeidstid i institusjon som har medleverordning for å ivareta særlige omsorg- og behandlingsoppgaver for personer med rus- eller atferdproblemer.

Arbeidsrammen innebærer per dags dato inntil 48 timer pr uke (52 uker), og skal gjennomsnitts beregnes over 6 uker. Dette inkluderer arbeid hver 6. helg, 6 høytidsdager/helligdager og røde dager per år, gjennomsnittsberegnet over 3 år, samt inntil 12 turdøgn per år. Ved sammenhengende turdøgn gis følgende frikompensasjon:

- 3-5 døgn - 1 dag fri
- 6-10 døgn - 2 dager fri

Frikompensasjon etter sammenhengende arbeid nyttår og påske gis på samme måte som frikompensasjon etter tur. Utrekningene av arbeidstimer og gjennomsnittsberegninger for arbeidstidsordningene i enhetene skal fremkomme i Tyrilistiftelsens personalhåndbok.

- 5.4. **Dagtidstillinger**
For medarbeidere som jobber i dagtidstillinger er den ordinære arbeidstid 37,5 timer pr uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til AMLs bestemmelser, likevel slik at den ikke overstiger 37,5 timer pr uke i gjennomsnitt.
- 5.5. **Tredelt turnus og nattevakter**
For medarbeidere som arbeider tredelt turnus og nattevakter er den ordinære arbeidstiden 35,5 timer pr uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til AMLs bestemmelser, likevel slik at den ikke overstiger 35,5 timer pr uke i gjennomsnitt.
- 5.6. **Alle medarbeidere i Tyrili deltar på Tyriliutdanning, personalseminar, fagfora og stiftessamling uten kompensasjon. Fritid som følger av arbeidsplan gis tilbake hvis den faller på noen av disse tilstelningene.**
- 5.7. **Spisepause**
Spisepausen er inkludert i arbeidstiden
- 5.8. **Overtid**
Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. 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.
- 6. Lønn og tillegg**
- 6.1 **Lønn fastsettes ved tilsetting av arbeidsgiver ut fra relevant dokumentert utdanning og praksis, arbeidsoppgaver, ansvar og funksjon. Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon, verneplikt og omsorgsarbeid i hjemmet inntil 2 år medregnes. jf. Tyrilistiftelsens personalhåndbok pkt. om lønnplassering.**
- 6.2 **Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.**
- Timelønn beregnes etter følgende divisor:
- 37,5 timers uke: 1950
 - 35,5 timers uke: 1846
- 6.3 **Tillegg for medleverordning**
Fast tillegg utbetales for medarbeidere som arbeider i medleverordning i behandlingsenhetene. Tillegget er kompensasjon for kveld og nattarbeid, helg og helligdag, samt turdeltagelse jf. punkt 4.3.
Tillegget utgjør i 100 % stilling kr 112.644,- pr år.

6.4 Tillegg for dagtidstillinger
Fast tillegg kan avtales for medarbeidere som arbeider 37,5 t dagtid pr uke. Tillegget betinger at stillingen krever fleksibilitet og ubekvem/forskjøvet arbeidstid. Dette skal ikke forstås som at stillingen er en særlig uavhengig. Tillegget utgjør i 100 % stilling pr 45.000,- pr år.

6.5 Tillegg for tredelt turnus og nattevakter
For medarbeidere som arbeider 35,5 t pr uke i hht. den enkeltes arbeidsplan. Tillegg vil variere avhengig av stillingsprosent, antall kvelds- og nattevakter, samt helgearbeid.

Lørdags- og søndagstillegg:

For arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 60,- per arbeidet time.

Kveld- og nattillegg:

For arbeid mellom kl.17.00 og kl.06.00 betales et tillegg på kr. 65,- per arbeidet time.

6.6 Overtidstillegg
Overtid følger av punkt 4.7 og kompenseres deretter.

Prosenttillegg for overtidsarbeid:

Det gis et tillegg på 133 1/3 % for overtidsarbeid utført på hellig- og høytidsdager og påskeaften. Samt etter kl. 15.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften.

Det gis et tillegg på 100 %:

- For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og 06.00.
- For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
- Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid

Det gis et tillegg på 50 % for overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfellet avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

Divisor for overtid er 1850 timer per år.

SH

CF

TYRILISTIFTELSEN - lønnstabeller gjeldende fra 01.04.18

Gruppe:	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	14 år	16 år
Ufaglært: Pr. 31.03.18	297 000	307 000	317 000	329 000	367 000		397 000	
Påslag 2,53%	7 514	7 767	8 020	8 324	9 285		10 044	
Fra 01.04.18	304 514	314 767	325 020	337 324	376 285		407 044	
Fagarb./tilsv.fagarb.: Pr. 31.03.18	343 000	353 000	363 000	375 000	413 000		417 000	
Påslag 2,53%	8 678	8 931	9 184	9 488	10 449		10 550	
Fra 01.04.18	351 678	361 931	372 184	384 488	423 449		427 550	
Fagarb./tilsv.fagarb.med 30 fagsk.poeng/stp.:Pr.31.03.18	349 000	359 000	369 000	381 000	423 000		427 000	
Påslag 2,53%	8 830	9 083	9 336	9 639	10 702		10 803	
Fra 01.04.18	357 830	368 083	378 336	390 639	433 702		437 803	
60 fagsk.poeng/stp.: Pr.31.03.18	359 000	369 000	379 000	391 000	437 000		441 000	
Påslag 2,53%	9 083	9 336	9 589	9 892	11 056		11 157	
Fra 01.04.18	368 083	378 336	388 589	400 892	448 056		452 157	
3-årig rel.høgsk.utd.:Pr.31.03.18	386 000	400 000	410 000	425 000	456 000		473 000	
Påslag 2,53%	9 766	10 120	10 373	10 753	11 537		11 967	
Fra 01.04.18	395 766	410 120	420 373	435 753	467 537		484 967	
3-årig rel.høgsk.utd.med rel. spes/videreut.30 stp.:Pr.31.03.18	401 000	413 000	421 000	433 000	469 000		486 000	
Påslag 2,53%	10 145	10 449	10 651	10 955	11 866		12 296	
Fra 01.04.18	411 145	423 449	431 651	443 955	480 866		498 296	
60 stp.:Pr.31.03.18	420 000	432 000	440 000	446 000	485 000		502 000	
Påslag 2,53%	10 626	10 930	11 132	11 284	12 271		12 701	
Fra 01.04.18	430 626	442 930	451 132	457 284	497 271		514 701	
Rel. mastergrad: Pr. 31.03.18	432 000	443 000	452 000	462 000	508 000		525 000	
Påslag 2,53%	10 930	11 208	11 436	11 689	12 852		13 283	
Fra 01.04.18	442 930	454 208	463 436	473 689	520 852		538 283	
Forskere: Pr.31.03.18	513 000	533 000	558 000	578 000	597 000		601 000	
Påslag 2,53%	12 979	13 485	14 117	14 623	15 104		15 205	
Fra 01.04.18	525 979	546 485	572 117	592 623	612 104		616 205	
Spes.st.; prosj.st.,veil./rådg., IT, regnsk./øk., kom.ansv., st. med spes.ans.områder,st.med krav til master: Pr.31.03.18	403 000 - 610 000		Krav til master fra kr. 490 000 (0 år) - 603 000 (14 år).					
Påslag 2,53%	10 196 - 15 433		12 397 - 15 256					
Fra 01.04.18	413 196 - 625 433		Krav til master fra kr.502 397 (0 år) - 618 256 (14 år)					

- 7. Lønn under sykdom, foreldrepenger m.m.**
Det vises til bestemmelsene i overenskomstens sentrale Del- A.
- 8. Permisjoner**
- 8.1 Velferdspermisjoner med lønn kan maksimalt innvilges for inntil 10 dager eller tilsvarende i løpet av ett kalenderår i henhold til enhver tid gjeldende bestemmelser om dette gitt i Tyrilistiftelsens personalhåndbok. Permisjon med lønn skal søkes på forhånd. Arbeidsgiver kan gjøre endringer etter drøftelser med de tillitsvalgte.
- 8.2 Tyrilistiftelsen ønsker at arbeidstakerne skal utvikle seg personlig og faglig. Arbeidstakerne opparbeider rett til utviklingspermisjon i henhold til de enhver tid gjeldende bestemmelser om dette gitt i Tyrilistiftelsens personalhåndbok
- 9. Kompetanseutvikling**
- 9.1 I henhold til Hovedavtalens § 44 skal Tyrilistiftelsen ha en helhetlig kompetansestrategi som ivaretar virksomhetens behov og den enkelte ansattes utvikling. Kompetanse erverves gjennom formell utdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse. Behov for og type utdanning og kompetanseutvikling skal jevnlig drøftes med de tillitsvalgte.
- 9.2 Kostnadene til kompetanseutvikling i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.
- 9.3 Det skal være sammenheng mellom virksomhetens kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Der utdanning er utført i samsvar med virksomhetens behov og etter avtale med arbeidsgiver, skal vedkommende arbeidstaker gis ny lønnsinnplassering i henhold til gjennomført utdanning.
- 10. Ferie og feriepenger**
- 10.1 Partene er enige om at opptjente feriepenger skal utbetales samlet i juni og i ferieåret. Dette gjelder og om ferien forskutteres eller overføres hvorved feriepengeutbetaling ikke endres.
- 10.2 5 dager kan tas ut som enkeltdager hvis ønskelig og hensiktsmessig. Når slike dager legges i for- og etterkant av opptjent fri i hht tjenesteplanen, skal i utgangspunktet hele perioden anses som ferie.
- 11. Pensjons- og personalforsikringsordninger**
- 11.1 Arbeidstakerne er omfattet av pensjonsordning i henhold til lov om innskuddspensjon og Tyrilistiftelsens personalforsikringer.
- 11.2 Endring i gjeldende Pensjonsordning skal avtales med de tillitsvalgte.

SH

CF