



Spekter-området

Tariffperioden 01.04.2022–31.03.2024

OVERENSKOMST DEL A, A1 OG A2

finans
FORBUNDET

delta®



NEGOTIA
Et YS-forbund



en arbeidstaker-
organisasjon i YS



OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2

2022 – 2024

SPEKTER OG YS SPEKTER

INNHOLD

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2

OVERENSKOMSTENES DEL A.....	6
I OVERENSKOMSTENS OMFANG.....	6
II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE.....	6
1. Generelt.....	6
2. De lokale forhandlingene.....	6
3. Andre forhold.....	7
III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR.....	7
1. Lærlingelønn.....	7
2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.	8
3. Gruppelivsforsikring.....	9
4. Prøvetid og oppsigelse.....	9
IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)	9
1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter	9
2. Avtalefestet ferie	9
3. Fjernarbeid/hjemmekontor	10
4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	10
5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning.....	13
6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov	14
7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår.....	15
8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet.....	16
Områdeinndeling.....	17

OVERENSKOMSTENS DEL A1	21
I SOSIALE BESTEMMELSER.....	21
1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.....	21
2. Lønn under omsorgspermisjon	22
3. Lønn ved fri under amming	22
4. Lønn under militærtjeneste mv.....	22
5. Omplassing	22
6. Forsikring på tjenestereiser	22
7. Yrkesskedeforsikring.....	22
7.1 Yrkesskade	22
7.2 Utgiftsdekning	23
7.3 Godtgjørelse.....	23
7.4 Skade på reise	23
7.5 Tap i framtidig erverv	23
7.6 Menerstatning	23
7.7 Død	23
7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser.....	24
7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskedeforsikring	24
7.10 Forsikring	24
8. Gruppelivsforsikring	24
8.1 Etterlatte.....	24
8.2 Dekning:.....	24
8.3 Forsikringssummens begunstigelse.....	24
8.4 Samboer.....	25
8.5 Begravelsesbidrag	25
8.6 Forsikring	25
9. Pensjon	25
10. Ferie.....	26
11. Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987	27
Til protokollen:.....	28

OVERENSKOMSTENS DEL A2	29
I OMFANG	29
II SOSIALE BESTEMMELSER	29
III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.	29
1 Generelle arbeidstidsbestemmelser	29
1.1 Definisjon	29
1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer	29
1.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer	29
1.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid	30
1.5 Ordinær arbeidstid 33,6 timer	30
1.6 Fritak for nattevakt	30
1.7 Deltid/fortrinsrett	30
1.8 Midlertidig tilsetning/innleie	30
2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid	31
2.1 Lørdags- og søndagstillegg	31
2.2 Helge- og høytidstillegg.....	31
2.3 Kvelds- og nattillegg.....	31
2.4 Erstatning av fridag	32
2.5 Pensjonsgivende tillegg	32
2.6 Smusstillegg.....	32
3. Godtgjøring for overtid	32
3.1 Definisjon	32
3.2 Avgrensning	32
3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid.....	33
3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid.....	33
3.5 Overtid etter tilkalling.....	33
3.6 Kompensasjon for møtevirksomhet.....	33
3.7 Divisor for overtid	34
3.8 Forskjøvet arbeidstid.....	34
4. Vaktordninger	35
4.1 Vakt på vaktrom	35
4.2 Hjemmevakt	35
5. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid	36
IV LØNN	37
1 Lønnsbestemmelser	37
1.1 Generelt	37
2. Lønnssystem	37
2.1 Stillingsgrupper	37
2.2 Minstelønnsgarantier.....	38
2.3 Videreutdanning sykepleiere.....	39
2.4 Lærlingelønn	39
2.5 Lønnsansiennitetsregler.....	39
Protokoller	41

OVERENSKOMSTENES 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 YS Spekter tilfredsstillende vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11. november 2021.

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 lønsmessig markedstilpassing

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid 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 offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønne menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingsstema 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 tjenestepensjons ordning 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 Spekterområdet for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

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

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid 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 opplæringa § 3–5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. 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 opplæringslova.

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a. Lønn ved sykdom m.v.

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

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdloven § 9-6 annet ledd.

***Merknad:** Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opp-tjening 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 iht. 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 og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e. Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

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

4. Prøvetid og oppsigelse

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

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

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

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon.

For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for Fellesordningen for AFP i privat sektor.

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

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

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jf. 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, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 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 feriepenger skal være 12 % av feriepengegrundet, 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 feriepengene.

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 feriepengene.

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, jf. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

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

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

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

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

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14–12 og 14–13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. 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, (for-slag i prop 74 L).

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 YS som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

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

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jf. hovedavtalen § 45.

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

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandørbedriften man 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 oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

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

4.6 Andre forhold

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

4.7 Ansatte i vikarbyråer

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

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

5.2 Kompetanseutvikling og opplæring

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 eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. 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 tilfittsvalgte 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. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livs-syn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøke om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1, og i forbindelse med aktivitets- og redegjøringsplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til hovedavtalens § 30, sjettede kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for 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 innses 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. Hovedavtalen § 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 kvinneledede 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 YS Spekter om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlings-tidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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

YS Spekters 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 20. januar 2022.*

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

Områdeinndeling

Overenskomster YS:

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

Overenskomstområde 1 Kultur:

Arendal Kulturhus AS

Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design

Det Norske Teatret LL

ARRAN - Lulesamisk senter

Nordnorsk Fartøyvernsenter og Båtmuseum

Norsk Folkemuseum

Stiklestad Nasjonale Kultursenter AS

Overenskomstområde 2 Norges Bank:

Norges Bank

Overenskomstområde 3 Avinor:

Avinor AS

Avinor Flysikring AS

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definert samfunnsoppdrag:

Bane NOR SF

Entur AS

Finnmarkseiendommen, Fefo

Folketrygdfondet

Innovasjon Norge

Kommunalbanken AS

Ruter AS

Sio Mat og Drikke AS

Statnett Transport AS

Statskog SF

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Trygg Trafikk

Vinmonopolet AS

Overenskomstområde 5 Vy Buss:

Vy Buss AS

Overenskomstområde 6 NRK:

NRK AS

Overenskomstområde 7 Tog:

Vygruppen AS

SJ Norge AS

Overenskomstområde 8 Posten Norge:

Bring Warehousing AS

Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS

Debio

Norges Bondelag

Mantena AS

Billettservice AS

Bondelagets Samarbeidspartnere

Norsk Medisinaldepot AS

OneCo Networks AS

Sporveien AS

Spordrift AS

Oslo Katolske Bispedømme

Akasia Kirke og gravplass AS

Akasia Eiendomsforvaltning AS

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
 Helse Vest IKT AS
 Sjukehusapoteka Vest HF
 Sykehusapotek Nord HF
 Sykehusapotekene HF
 Sykehusapotekene i Midt-Norge HF
 Helse Nord IKT HF
 Helseplattformen AS
 Pasientreiser HF

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

4H Norge AS
 Aleris Røntgen AS
 Furst (AS Med-Lab)
 LHL Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke

Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS

Norlandia Care Norge AS

Norlandiabarnehagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage AS, Norlandia Voksentoppen Barnehage AS)

Muritunet AS

Lovisenberg Omsorg AS

Unilabs Laboratoriemedisin AS

Vertikal Helseassistanse AS

Unicare Norge AS (inkl. Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare Steffensrud AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS)

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Martina Hansens Hospital AS

Bedrifter der YS-Spekter har krevd overenskomst, men der overenskomst ikke er etablert:

Tian Helse AS

Norsk Landbrukssamvirke Servicekontor AS

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 mv.

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 deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværssdag.

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 arbeids- miljølovens § 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 mv.

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helsefor- etaket 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 repetisjons- øvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det of- fentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

***Merknad til punktene 1–4:** Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepen- ger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansi- ennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.*

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

5. Omplussing

Ved omplussing innen samme foretak/virksomhet pga. sykdom, yrkesskade, skade, ra- sjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeids- takeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opp- rinnelig 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 god- kjent 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 sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf. ftrl. § 8–55, bokstav e). 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 skatteligning 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 forsikrings- tilfellet 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

9.1

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

I Ot.prp. 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.

9.2

Fra 01.01.2020 skal pensjonsordningen omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) og fra første arbeidede time, jf. Rikslønnsnemndas kjennelser i Sak 01/2019 (LO Stat) og 02/2019 (YS Spekter), samt protokoll 22.11.2019 (Unio, Akademikerne og SAN).

Fast ansatte arbeidstakere meldes inn i pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.

Timelønnede, midlertidige ansatte og arbeid utover fast ansettelse mv. skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

Midlertidig ansatte er risikodekket fram til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende var innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

Dette gjelder ikke arbeidstakere som har sin pensjonsordning etter lovfastsatte pensjonsordninger.

10. Ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jf. 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 tilknyttede 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 feriepengene.

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 feriepengene.

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, jf. 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 feriepengene 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 feriepengene utbetales siste vanlige lønningssdag 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.

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 30.04.24.

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

II

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

III

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

IV

Ordningen med pensjonistavlønning videreføres.

OVERENSKOMSTENS DEL A2

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

I OMFANG

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Delta og Parat 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 A1.

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 hjemnevakt 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 nattjeneste 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 nattevakt 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 deltidsstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.

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

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg bestående av en grunnsats som utgjør 23 % av timelønn. Grunnsatsen skal utgjøre minst kr 50 per time.

Dersom det arbeides 16 timer eller mer pr. helg betales grunnsats og et ytterligere tillegg på kr 10 per time. Dette tillegget utbetales ikke dersom den ansatte arbeider flere enn 17 helger.

Dersom det arbeides 18-21 helger per år betales grunnsats og et ytterligere tillegg på kr 30 per time.

Dersom det arbeides 22–26 helger per år betales grunnsats og et ytterligere tillegg på kr 45 per time.

Timelønnet arbeid/ekstrahjelp:

Lørdags- og søndagstillegget er minst kr 50,- 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. Bestemmelsen er ikke til hinder for at partene lokalt avtaler høyere tillegg.*

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 pr. 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 pr. 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 prosentvis tillegg med 28 % per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00, dog ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl.08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70 per time.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr 21 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 vekten 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 pr. 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 overtids- kompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. 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 overtids- godtgjøring 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 pr. 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 vedkommendes 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 for 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 pr. 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 mv. 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 helgedags- godtgjøring 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.

- a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b. 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.
 - c. 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-/natttillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.

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

4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nød-

vendig 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 lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønsmessige 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 time-lønn.

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:

Grunnlønn fra	Til
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

2.2 Minstelønnsgarantier

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 1. august 2022:

2.2.1 Stillingsgruppe 1 – Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 350.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 355.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 366.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 412.000,- pr. år.
16 års lønnsansiennitet	kr 440.000,- pr. år.

2.2.2 Stillingsgruppe 2 og 3 – Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell

0 års lønnsansiennitet	kr 389.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 394.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 407.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 468.000,- pr. år.

2.2.3 Stillingsgruppe 4 – Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 437.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 453.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 478.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 538.000,- pr. år.

2.2.4 Stillingsgruppe 5 – Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 490.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 513.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 549.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 602.000,- pr. år.

Merknad: Innklassering på minstelønnsstige er ikke til hinder for at arbeidstakere kan avlønnes høyere enn stigene.

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 468.000,- med virkning fra 1. august 2022.

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:** Endret sats 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.

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

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid 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 tilsetning etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved tilsetning 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 trer i kraft, beholder denne.

Protokoller

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 5. og 6. april 2022 ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), representert ved YS-Spekter

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Lars Harald Alstadsæter
Egil Linge Andersen
Bjørn Auglend
Hilde Christiansen
Arild Eileraas
Kristin Elisabeth Flagstad
Dag Rune Gabrielsen
Ole Andreas Hansen
Marta Færevaa Hjelte
Roar Olsen Johannessen
Thor Johansen
Trude Kolle Martini
Arnt Tore Valsvik
Elisabeth Ramstad
Vibeke C. Reiling
Lars Kåre Smith
Katrine S. Sætremyr
Kristin B. Watndal
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørmes
Marte Båtstrand
Stein Gjerding
Rikke Ringsrød
Emily Søyland Sandnes
Line Spiten
Bjørn Skrattegård
Cathrine Walding

Fra YS-Spekter:

Lizzie Ruud Thorkildsen
Dag Bjørnar Jonsrud
Tor Egelien
Sveinung Berger
Mari Alstad
Merete Norheim Morken
Bodil Røkke
Thomas Lilloe
Tonje Krakeli Sneen
Anita Sveum Nilsen
Eirik Bornø
Synnøve Lohne-Knuksen

Ebjørn Erik Engvin
Mona Sørensen
Per Christian Larsen
Linda Jæger
Trude Valle
Siri Dannevig
Harald Hilsen

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

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

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

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 7.800,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2022. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Særskilt for område 10 og 13:

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 17. mars 2022.

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

Frister for avslutning av de lokale forhandlingene er som følger:
For overenskomstområdene 2 Norges Bank, 6 NRK og 8 Posten er fristen 6. mai 2022 kl. 15.00.

DM 125093

XB
JES

For øvrige overenskomstområder er fristen 13. mai 2022 kl. 12.00.

Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

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

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere. Dette gjelder også for uplasserte virksomheter som enten er helseforetak eller som er eid av helseforetak.

VI PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i utvalget skal videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jf. protokoll fra 25. og 26. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom YS-Spekter og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

VII LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

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
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

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

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioriteres å:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn

VIII GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

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

IX OU-AVTALENE

DM 125093

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12 samt tariffbundne virksomheter som ikke er områdeplassert
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

YS Spekter



Anne-Kari Bratten



Lizzie Ruud Thorkildsen

Til protokollen:

I

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.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

II

Veileder kompetanseutvikling

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene, og anbefaler at de lokale partene vurderer verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

III

Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordre til å ta i bruk den utarbeide veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og YS Spekter
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2022-2024

Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10

Den 3. mai 2022 ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og

- Delta
- Parat

vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10.

Tilstede:

For Spekter-Helse:

Marte Båtstrand
Rikke C. Ringsrød
Hilde B. Christiansen
Janne Gamst-Andersen
Ida Kinn
Merete Longva Lindland
Venke Ingeberg Ringstad
Elin Dalen
Emily Sandnes
Line Spiten

For YS forbundene:

Lizzie Ruud Thorkildsen
Christine Ugelstad Svendsen
Merete Norheim Morken
Renate Messel Hegre
Bodil Røkke

Partene er enige om å prolongere de sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 10 for overenskomstperioden 2022 - 2024.

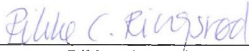
Overenskomstens del A1, slik den er avtalt i overenskomstområde 10, skal også gjøres gjeldende for overenskomstområde 11.

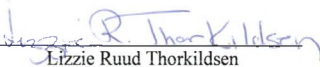
Partene er enige om en redaksjonell gjennomgang av protokollene fra forhandlinger om sosiale bestemmelser A1 for område 10 med sikte på at henvisninger mv. er i tråd med det partene har avtalt. Arbeidet gjennomføres i perioden frem til sentrale avsluttende forhandlinger. Arbeidsgiver oversender avtaleutkast til redigering for område 10.

*DM
RØK*

For Spekter-Helse

For forbundene i YS


Rikke Ringsrød


Lizzie Ruud Thorkildsen

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 30.04.24.

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

II

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

III

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

IV

Ordningen med pensjonistavlønning videreføres.



Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 13

Den 3. mai 2022 ble det holdt forhandlinger mellom Spekter og

- Delta
- Negotia

vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 13.

Tilstede:

For Spekter:

Rikke C. Ringsrød
Hilde B. Christiansen
Janne Gamst-Andersen
Ida Kinn
Merete Longva Lindland
Venke Ingeberg Ringstad
Marte Båtstrand
Elin Dalen
Emily Sandnes
Line Spiten

For YS forbundene:

Lizzie Ruud Thorkildsen
Christine Ugelstad Svendsen
Merete Norheim Morken
Renate Messel Hegre
Bodil Røkke


Partene er enige om å prolongere de sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 13 for overenskomstperioden 2022 – 2024.

Partene er enige om en redaksjonell gjennomgang av protokollene fra forhandlinger om sosiale bestemmelser A1 for område 13 med sikte på at henvisninger mv. er i tråd med det partene har avtalt. Arbeidet gjennomføres i perioden frem til sentrale avsluttende forhandlinger. Arbeidsgiver oversender avtaleutkast til redigering for område 13.

For Spekter


Rikke C. Ringsrød

For forbundene i YS


Lizzie Ruud Thorkildsen

Til protokollen:

I

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

II

Gjeldende tjenestepensjonsordning og AFP ordning videreføres og fryses, i tråd med etablert praksis, inntil 30.04.2024. Endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene vil få virkning for sykehuset, jf. protokoller fra innledende sentrale forhandlinger. Eventuelle endringer gis virkning fra det tidspunkt det foretas endringer i disse ordningene.

III

Ordningen med pensjonistavlønning, slik den er avtalt i overenskomstområde 10, kan også praktiseres i overenskomstområde 13.

IV

Bestemmelsene i pkt. 9 Ferie er ikke til hinder for at feriepenger utbetales på et tidligere tidspunkt enn fastsatt.

V

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

PROTOKOLL

År 2022, den 20. og 21. juni, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Delta og Parat 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 YS Spekter datert 6. april 2022 og avtale om forhandlingssystem i område helseforetak datert 11. november 2021.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Bjørn Skrattegård
 Rikke Ringsrød
 Torkild Toft
 Gaute Storås
 Lisbeth Tollefsen
 Janne C Gamst Andersen
 Ole Daniel Virkesdal
 Line Spiten
 Marte Båtstrand
 Elin Dalen
 Thomas Brown
 Stein Gjerding

For YS-forbundene:

Lizzie Ruud Thorkildsen
 Merete Norheim Morken
 Siri Dannevig
 Sveinung Berger
 Malin Lindstrøm
 Mari Alstad
 Renate Messel Hegre
 Anders Fredheim

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med nedenstående endringer, og med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår av punkt II Økonomi. Endringen i pkt 2.1 gjøres gjeldende fra 1. oktober 2022, øvrige endringer gjøres gjeldende fra 1. august 2022.

Punkt 2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 23 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 50 per time.

Første kulepunkt endres slik:

Dersom det arbeides 16 timer eller mer pr. helg betales grunnsats og et ytterligere tillegg på kr 10 per time. Dette tillegget utbetales ikke dersom den ansatte arbeider flere enn 17 helger.

Merknad endres slik:

Merknad: 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. Bestemmelsen er ikke til hinder for at partene lokalt avtaler høyere tillegg.

Punkt 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 prosentvis tillegg med 28 % pr time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 07.00, dog ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time.

II ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 på kr 12.000 og ytterligere kr 1.000 til de med 10 års ansiennitet eller mer (i alt kr 13.000).

Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 gis et generelt tillegg på kr 12.000 og ytterligere kr 5.000 til de med 10 års ansiennitet eller mer (i alt kr 17.000).

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 3 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 med ansiennitet på 10 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 1,1 % (samlet 4,1 %).

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1 – 5 gis et generelt tillegg på 4,1 %.

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. august 2022.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. august 2022:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	350.000	355.000	366.000	412.000	440.000
Stillingsgruppe 2 og 3	389.000	394.000	407.000	468.000	
Stillingsgruppe 4	437.000	453.000	478.000	538.000	
Stillingsgruppe 5	490.000	513.000	549.000	602.000	

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis et generelt tillegg på kr 17.000 med virkning fra 1. august 2022. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 468.000 med virkning fra 1. august 2022.

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 LOKALE FORHANDLINGER

Lønnsoppjøret er gjennomført med ovenstående tillegg/endringer. De lokale parter kan gjennomgå overenskomstenes del B under fredsplikt og foreta redaksjonelle endringer og andre endringer de lokale parter måtte være enige om. Frist for dette er 1.10.2022. Oppdatert overenskomst del B sendes til de sentrale parter.

V 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.

VI STATISTIKK

Partene vil etter tariffoppjøret 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 oppjøret. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

VII RESSURSNYTTTELSE

Det vises til partsarbeid avtalt for overenskomstperioden 2020 – 2022. Arbeidet videreføres, og partene skal slutføre arbeidet etter at den eksterne rapporten partene er enige om er ferdigstilt. Det partssammensatte utvalget skal utarbeide en rapport fra arbeidet innen 1.2.2024.

VIII KOMPETANSE

Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller eksternt opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.

Hovedavtalens § 44 angir at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning

må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Arbeidsgiver har som angitt i hovedavtalens § 44 ansvar for kompetansekartlegging i virksomheten. Partene er enige om at slik kartlegging med forankring i hovedavtalen skal gjennomføres jevnlig som ledd i helseforetakenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I lønsvurderingen skal sammenhengen mellom foretakenes kompetansebehov og gjennomført kompetanseutvikling vektlegges.

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.

IX LÆRLINGORDNING

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020, videreført ut 2026, 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.

X HELTID

Sentrale parter

Partsarbeid avtalt for overenskomstperioden 2020 – 2022 videreføres.

Utvalget skal vurdere ulike tiltak for å nå målet om flere heltidsansatte. Utvalget skal også se på hva som hemmer og fremmer utlysning av hele stillinger, og utarbeide en tiltaksplan for å nå målet om at det som hovedregel skal tilsettes i 100 % stillinger.

I arbeidet skal partene se til andre avtaleområder med lignende utfordringer, søke kunnskap i eksisterende litteratur, og ha møter med ulike institusjoner som har kunnskap på feltet. For å bidra til målet om en heltidskultur skal partene sentralt vurdere behovet for å endre bestemmelser i overenskomstens del A2. Partene skal også lage en veileder som de lokale partene kan benytte i sitt arbeid med å utvikle en heltidskultur.

Utvalget skal starte sitt arbeid september 2022. Det skal skrives en rapport fra arbeidet som skal være ferdig senest 31 januar 2024.

Lokale parter

For å øke antall heltidsstillinger i helseforetakene er partene enige om at det på foretaksnivå skal lages en utfyllende veileder tilpasset lokale forhold. Veilederen bør inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og praksis rundt dette. Partene skal etablere en praksis der regelen er at det lyses ut hele stillinger.

Det skal på hvert foretak kartlegges forskjeller i deltidsprosenten i ulike yrkesgrupper som arbeider i turnus, og diskutere hva eventuelle forskjeller beror på.

XI 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.

XII 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 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 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.

XIII 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.

XIV MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og YS Spekter.

For Spekter


Bjørn Skrattegård

For YS-forbundene


Lizzie Rüd Thorkildsen

Til protokollen:

I

Ansatte i stillingsgruppe 5 med 10 års ansiennitet eller mer, skal være sikret en minstelønn på kr 650.000 senest i løpet av 2024.

II

I stillinger hvor det er stilt krav til kompetanse som paramedisiner skal stillingen avlønnes i kompetansegruppe 4.

III

Det vises til at det ved overenskomstrevisjonen 2020 ble avtalt:

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.

Med virkning fra 1. januar 2023 gjøres ovenstående også gjeldende for ansatte i stilling som helsesekretær som kan dokumentere relevant tilleggsutdanning fra fagskole. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse, kommer til fradrag.

IV

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal kartlegge helseforetakenes praktisering av dagens bestemmelser om reisetid. Utvalget skal se på om dagens avtaleverk og praksis er i tråd med gjeldende lov- og regelverk, og vurdere behovet for endringer i avtaleteksten. Utvalget skal også se hen til arbeider gjort i andre tariffområder. Det skal utarbeides en rapport fra arbeidet innen 1.3.2024.

Ensidig protokolltilførsel fra YS forbundene:

Ambulansse

Ambulanssearbeidere med videreutdanning eller bachelorutdanning innen Paramedic/Paramedisin innehar en kompetanse som er viktig i utviklingen av de prehospitaltjenester fremover. YS forbundene mener det må igangsettes tiltak som stimulerer til å

gjennomføre denne utdanningen, og at ambulansearbeidere med videreutdanning i Paramedic/Bachelorutdanning må innplasseres i lønnsgruppe 4 og lønnes tilsvarende.

YS forbundene mener videre at ambulanse som hovedregel skal bemannes med minst to personer med autorisasjon som ambulansearbeider eller paramedisiner hvor begge har førerkort og kompetansebevis for utrykningskjøretøy. Det kan gjøres unntak fra hovedregel dersom andreperson er 2 års lærling innen ambulansefaget eller paramedisinstudent. For vikariater av inntil to måneders varighet kan det gjøres unntak om at begge personene på ambulansebilen må ha autorisasjon som ambulansearbeider eller paramedisiner. Der det er bare én ambulansearbeider, må den andre personen ha autorisasjon eller lisens som helsepersonell og nødvendig ambulansefaglig kompetanse.

PROTOKOLL

År 2022, den 20. og 21. juni, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter og Delta vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundets medlemmer i overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og YS Spekter datert 6. april 2022.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter:

Bjørn Skrattegård
Rikke Ringsrød
Sine Kari Braanaas
Line Spiten
Marte Båtstrand
Elin Dalen
Thomas Brown
Stein Gjerding

For YS-forbundene:

Lizzie Ruud Thorkildsen
Merete Norheim Morken
Siri Dannevig
Sveinung Berger
Malin Lindstrøm
Mari Alstad
Renate Messel Hegre
Anders Fredheim

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med nedenstående endringer, og med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår av punkt II Økonomi. Endringen i pkt 2.1 gjøres gjeldende fra 1. oktober 2022, øvrige endringer gjøres gjeldende fra 1. august 2022.

Punkt 2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 23 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 50 per time.

Første kulepunkt endres slik:

Dersom det arbeides 16 timer eller mer pr. helg betales grunnsats og et ytterligere tillegg på kr 10 per time. Dette tillegget utbetales ikke dersom den ansatte arbeider flere enn 17 helger.

Merknad endres slik:

Merknad: 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. Bestemmelsen er ikke til hinder for at partene lokalt avtaler høyere tillegg.

Punkt 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 prosentvis tillegg med 28 % pr time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 07.00, dog ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time.

II ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 på kr 12.000 og ytterligere kr 1.000 til de med 10 års ansiennitet eller mer (i alt kr 13.000).

Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 gis et generelt tillegg på kr 12.000 og ytterligere kr 5.000 til de med 10 års ansiennitet eller mer (i alt kr 17.000).

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 3 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 med ansiennitet på 10 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 1,1 % (samlet 4,1 %).

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1 – 5 gis et generelt tillegg på 4,1 %.

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. august 2022.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. august 2022:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	350.000	355.000	366.000	412.000	440.000
Stillingsgruppe 2 og 3	389.000	394.000	407.000	468.000	
Stillingsgruppe 4	437.000	453.000	478.000	538.000	
Stillingsgruppe 5	490.000	513.000	549.000	602.000	

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis et generelt tillegg på kr 17.000 med virkning fra 1. august 2022. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 468.000 med virkning fra 1. august 2022.

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 LOKALE FORHANDLINGER

Lønnsoppgjøret er gjennomført med ovenstående tillegg/endringer. De lokale parter kan gjennomgå overenskomstenes del B under fredsplikt og foreta redaksjonelle endringer og andre endringer de lokale parter måtte være enige om. Frist for dette er 1.10.2022. Oppdatert overenskomst del B sendes til de sentrale parter.

V LØNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønsvurdering. 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.

VI 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.

VII RESSURSNYTTELSE

Det vises til partsarbeid avtalt for overenskomstperioden 2020 – 2022. Arbeidet videreføres, og partene skal slutføre arbeidet etter at den eksterne rapporten partene er enige om er ferdigstilt. Det partssammensatte utvalget skal utarbeide en rapport fra arbeidet innen 1.2.2024.

VIII KOMPETANSE

Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/ledertidning, intern eller eksternt opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.

Hovedavtalens § 44 angir at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Arbeidsgiver har som angitt i hovedavtalens § 44 ansvar for kompetansekartlegging i virksomheten. Partene er enige om at slik kartlegging med forankring i hovedavtalen skal gjennomføres jevnlig som ledd i helseforetakenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I lønsvurderingen skal sammenhengen mellom foretakenes kompetansebehov og gjennomført kompetanseutvikling vektlegges.



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.

IX LÆRLINGORDNING

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020, videreført ut 2026, 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.

X HELTID

Sentrale parter

Partsarbeid avtalt for overenskomstperioden 2020 – 2022 videreføres.

Utvalget skal vurdere ulike tiltak for å nå målet om flere heltidsansatte. Utvalget skal også se på hva som hemmer og fremmer utlysning av hele stillinger, og utarbeide en tiltaksplan for å nå målet om at det som hovedregel skal tilsettes i 100 % stillinger.

I arbeidet skal partene se til andre avtaleområder med lignende utfordringer, søke kunnskap i eksisterende litteratur, og ha møter med ulike institusjoner som har kunnskap på feltet.

For å bidra til målet om en heltidskultur skal partene sentralt vurdere behovet for å endre bestemmelser i overenskomstens del A2. Partene skal også lage en veileder som de lokale partene kan benytte i sitt arbeid med å utvikle en heltidskultur.

Utvalget skal starte sitt arbeid september 2022. Det skal skrives en rapport fra arbeidet som skal være ferdig senest 31.januar 2024.

Lokale parter

For å øke antall heltidsstillinger i helseforetakene er partene enige om at det på foretaksnivå skal lages en utfyllende veileder tilpasset lokale forhold. Veilederen bør inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og praksis rundt dette. Partene skal etablere en praksis der regelen er at det lyses ut hele stillinger.

Det skal på hvert foretak kartlegges forskjeller i deltidsprosenten i ulike yrkesgrupper som arbeider i turnus, og diskutere hva eventuelle forskjeller beror på.

XI 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.

XII 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 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, 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.

XIII 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.

XIV MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og YS Spekter.

For Spekter


Bjørn Skrattegård

For YS-forbundene


Lizzie Ruud Thorkildsen

Til protokollen:

I

Ansatte i stillingsgruppe 5 med 10 års ansiennitet eller mer, skal være sikret en minstelønn på kr 650.000 senest i løpet av 2024.

II

Det vises til at det ved overenskomstrevisjonen 2020 ble avtalt:

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.

Med virkning fra 1. januar 2023 gjøres ovenstående også gjeldende for ansatte i stilling som helsesekretær som kan dokumentere relevant tilleggsutdanning fra fagskole. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse, kommer til fradrag.

PROTOKOLL

År 2019, den 22. november, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter og YS Spekter vedrørende pensjonistavløsning

Partene er enige om at nedenstående tekst gjøres gjeldende for alle virksomheter i Spekter med offentlig tjenestepensjon:

De virksomheter som ønsker det kan engasjere alderspensjonister på timebasert pensjonistvilkår. Dette gjelder også AFP-pensjonister som mottar AFP etter tjenestepensjonsordningens ordinære regler. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister som mottar folketrygdberegnet AFP.

Ordningen gjelder timelønn for arbeid i.h.t. ordningenes vedtekter/regelverk.

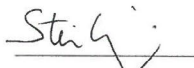
Timelønnen er kr 207,- pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen skal ikke meldes inn på nytt i pensjonsordningen.

Partene er enige om at timelønnsatsen reguleres med samme beløp og fra samme tidspunkt som det som gjelder for statsansatte i SPK.

For Spekter

For YS Spekter


Stein Gjerding


Dag Bjørnar Jonsrud

