



# Spekter-området

Tariffperioden 01.04.2020–31.03.2022

## Overenskomst A, A1 og A2

finans  
FORBUNDET

delta®



NEGOTIA  
*Et YS-forbund*

parat

en arbeidstaker-  
organisasjon i YS



A logo icon for Yrkestrafikk Forbundet, consisting of two red arrows pointing in opposite directions.  
YRKES  
TRAFIKK  
FORBUNDET

**OVERENSKOMSTENES  
DEL A, A1 OG A2**

**2020–2022**

**SPEKTER OG YS SPEKTER**



# INNHOOLD

## OVERENSKOMSTENES DEL A 2020-2022

	Side
I Overenskomstens omfang .....	7
II Gjennomføring av de videre forhandlingene.....	7
1. Generelt .....	7
2. De lokale forhandlingene .....	7
3. Andre forhold .....	8
III Lønns- og arbeidsvilkår .....	8
1. Lærlingelønn .....	8
2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v. ....	9
3. Gruppelivsforsikring .....	10
4. Prøvetid og oppsigelse .....	10
IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes b-deler).....	10
1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter .....	10
2. Avtalefestet ferie.....	10
3. Fjernarbeid/hjemmekontor .....	12
4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. ....	12
5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning.....	15
6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov .....	16
7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår .....	17
8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet.....	18
Områdeinndeling .....	19

## INNHold

### OVERENSKOMSTENES DEL A1 2020-2022

	Side
I Sosiale bestemmelser.....	23
1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon m.v.....	23
2. Lønn under omsorgspermisjon.....	24
3. Lønn ved fri under amming.....	24
4. Lønn under militærtjeneste m.v. ....	24
5. Omplussing.....	25
6. Forsikring på tjenestereiser.....	25
7. Yrkesskadeforsikring .....	26
7.1 Yrkesskade.....	26
7.2 Utgiftsdekning.....	26
7.3 Godtgjørelse .....	26
7.4 Skade på reise .....	26
7.5 Tap i framtidig erverv .....	27
7.6 Menerstatning .....	27
7.7 Død .....	27
7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser.....	27
7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring.....	27
7.10 Forsikring.....	27
8. Gruppelivsforsikring.....	27
8.1 Etterlatte .....	27
8.2 Dekning .....	28
8.3 Forsikringssummens begunstigelse .....	28
8.4 Samboer .....	29
8.5 Begravelsesbidrag.....	29
8.6 Forsikring.....	29

9. Pensjon .....	29
10. Ferie.....	30
11. Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987 .....	32

## INNHold

### OVERENSKOMSTENES DEL A2 2020-2022

	Side
I Omfang.....	33
II Sosiale bestemmelser.....	33
III Arbeidstid, ulempetillegg m.v.....	34
1. Generelle arbeidstidsbestemmelser.....	34
1.1 Definisjon .....	34
1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer.....	34
1.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer.....	34
1.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid .....	35
1.5 Ordinær arbeidstid 33,6 timer.....	35
1.6 Fritak for nattevakt .....	35
1.7 Deltid/fortrinnsrett.....	36
1.8 Midlertidig tilsetning/innleie.....	36
2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid.....	36
2.1 Lørdags- og søndagstillegg (fra 1.januar 2022).....	36
2.2 Helge- og høytidstillegg .....	37
2.3 Kvelds- og nattillegg (fra 1. oktober 2021).....	37
2.4 Erstatning av fridag.....	37
2.5 Pensjonsgivende tillegg.....	37
2.6 Smusstillegg.....	38
3. Godtgjøring for overtid .....	38

3.1	Definisjon .....	38
3.2	Avgrensning .....	38
3.3	Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid.....	38
3.4	Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid .....	39
3.5	Overtid etter tilkalling .....	39
3.6	Kompensasjon for møtevirkosomhet .....	39
3.7	Divisor for overtid.....	39
3.8	Forskjøvet arbeidstid.....	40
4.	Vaktordninger .....	41
4.1	Vakt på vaktrom.....	41
4.2	Hjemmevakt .....	41
5.	Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid .....	42
IV	LØNN.....	43
1.	Lønnsbestemmelser .....	43
1.1	Generelt.....	43
2.	Lønssystem .....	44
2.1	Stillingsgrupper .....	44
2.2	Minstelønnsgarantier.....	45
2.3	Videreutdanning sykepleiere.....	46
2.4	Lærlingelønn.....	46
2.5	Lønnsansiennitetsregler .....	47
	Protokoller .....	48





## OVERENSKOMSTENES DEL A

### I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å defnere 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 VIDERE FORHANDLINGENE

#### 1. Generelt

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

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak», datert 14. desember 2017.

#### 2. De lokale forhandlingene

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

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Fremtidsutsikter
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter-området som er omfattet av 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 virksomhetsvis lønnsfastsettelsen. Med lavlønne menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlings- tema i B-dels-forhandlingene.

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

### **3. Andre forhold**

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

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

## **III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR**

### **1. Lærlingelønn**

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % 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

vidaregående 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 fyttutgifter.

Ved overtidarbeid 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 vidaregående 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 deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

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

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

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse 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 arbeids-miljølovens § 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 forskuttert 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 feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jf. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hoved- organisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

### **3. Fjernarbeid/hjemmekontor**

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

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

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

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

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, 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, (forslag 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 LO/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 entrepriseliggende ordninger**

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør-bedriften 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 under- leverandører 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 fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.



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

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

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

## **5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning**

### **5.1 Kompetanseoverføring**

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

### **5.2 Fag- og yrkesopplæring**

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

Partene er enige om:

- at fag- og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag- og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeids- innvandrere 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 kompetanse- behov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

## **6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov**

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

### **6.1 Likestilling mellom kjønnene**

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

### **Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene**

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominererte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. Ifølge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut ifra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på fere 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 fere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

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

## **6.2 Seniorpolitikk**

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

## **7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat/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 LO Stat/YS Spekter innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stat/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 3. februar 2020.

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

## **8. Overenskomstenes ikraftreden og varighet**

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

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

## **OMRÅDEINDELING**

### **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  
ÅRRAN - 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 Trafkk  
Vinmonopolet, AS

### **Overenskomstområde 5 Vy Buss:**

Vy Buss AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Vy buss.

### **Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK AS

### **Overenskomstområde 7 Tog:**

Vygruppen AS

SJ Norge AS

### **Overenskomstområde 8 Posten Norge:**

Bring Linehaul AS

Bring Warehousing AS

Posten Norge AS

### **Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS

Debio

Norges Bondelag

Mantena AS

Kongsberg Aviation Maintenance Services AS

Billettservice AS

Bondelagets Samarbeidspartnere

GlobalConnect AS

Norsk Medisinaldepot AS

NRK Aktivum AS

OneCo Networks AS

Sporveien 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

#### **Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

Akasia barnehage AS  
Akasia AS  
Akasia Kirke og gravplass AS og Akasia Eiendomsforvaltning AS  
4H Norge  
Aleris Røntgen AS  
Furst (AS Med-Lab)  
LHL Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
Norlandia Care Group AS  
Norlandia Preschool AS  
Lovisenberg Omsorg AS  
Unilabs Laboratoriemedisin AS  
Vertikal Helseassistanse

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Martina Hansens Hospital AS

**Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):**

Helseplattformen AS (Delta)

Norsk Landbrukssamvirkes Servicekontor AS (Negotia)

Oppfølgingsenheten Frisk (Parat)

Oslo Katolske Bispedømme (Parat)

**Utenfor områdeplassering:**

Pasientreiser HF

Helse Nord IKT HF

Sykehusinnkjøp HF

Muritunet AS

Unicare Rehabilitering AS



## **OVERENSKOMSTENES DEL A1 (SOSIALE BESTEMMELSER)**

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

### **I SOSIALE BESTEMMELSER**

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

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

##### **1.1**

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

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

##### **1.2**

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

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

### **1.3**

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1 måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

### **1.4**

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

## **2. Lønn under omsorgspermisjon**

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

## **3. Lønn ved fri under amming**

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

## **4. Lønn under militærtjeneste m.v.**

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

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

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

Merknad til punktene 1-4: Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.

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

## **5. Omplussing**

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

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

## **6. Forsikring på tjenestereiser**

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

## **7. Yrkesskedeforsikring**

### **7.1 Yrkesskade**

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

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

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

### **7.2 Utgiftsdekning**

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

### **7.3 Godtgjørelse**

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf. ftrl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

### **7.4 Skade på reise**

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

### **7.5 Tap i framtidig erverv**

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

### **7.6 Menerstatning**

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet	1 G
30-70 % medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	3 G

### **7.7 Død**

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som defnert 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 engangsbetrag til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter

arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

## **8.2 Dekning:**

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

(G=grunnbeløpet i folketrygden)

## **8.3 Forsikringssummens begunstigelse**

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

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

#### **8.4 Samboer**

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

#### **8.5 Begravelsesbidrag**

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

#### **8.6 Forsikring**

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

### **9. Pensjon**

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

I 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.

## **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 feriepenGER skal vÆre

12 % av feriepengegrunnet, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, 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 ivaretatt, 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 lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

#### **11. Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987**

Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987 videreføres.

## OVERENSKOMSTENES 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 hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.

##### **1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer**

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

##### **1.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer**

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

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

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

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

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.
- Arbeidstakere i fast 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 natteime 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 deltidstillinger.

## **1.8 Midlertidig tilsetting/innleie**

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger minst to ganger i året, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

## **2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid**

Godtgjøring etter punkt 2.1-2.5 betales ikke under overtidsarbeid.

### **2.1 Lørdags- og søndagstillegg (fra 1.januar 2022)**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg bestående av en grunnsats som utgjør 20 % av timelønn. Grunnsatsen skal utgjøre minst kr 50 per time.

Dersom det arbeides 16 timer eller mer pr. helg betales grunnsats og et ytterligere et tillegg på kr 10 per time.

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

## **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 (fra 1. oktober 2021)**

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% av timelønn for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70 per time.

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

## **2.4 Erstatning av fridag**

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned.

Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der 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 overtidskompensasjon 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 overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

### **3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid**

#### **3.3.1 133 1/3 %**

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

#### **3.3.2 100 %**

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



### **3.3.3 50 %**

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

## **3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid**

### **3.4.1 133 1/3 %**

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

### **3.4.2 50 %**

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

### **3.4.3 100 %**

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

## **3.5 Overtid etter tilkalling**

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtids- arbeid 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 fere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

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

- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

#### **4. Vaktordninger**

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

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

#### **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 m.v.

Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

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

#### **4.2.1. Godtgjøringer**

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

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

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

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

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

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

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

### **5. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid**

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

- 1.**
  - 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 natttillegg eller nytter soveplass.

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

5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter fere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

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

## **IV LØNN**

### **1. Lønnsbestemmelser**

#### **1.1 Generelt**

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

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

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Arbeidstakere som er medlem av Oslo Pensjonsforsikring AS har en nettolønnsgaranti som tidligere.

## **2. Lønnssystem**

### **2.1 Stillingsgrupper**

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

<b>Grunnlønn fra</b>	<b>Til</b>
1	Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning
2	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fag- arbeiderutdanning 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. f.
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. juli 2021:

### **2.2.1. Stillingsgruppe 1 – Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning**

0 års lønnsansiennitet	kr 338.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 343.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 354.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 399.000,- pr. år.
16 års lønnsansiennitet	kr 427.000,- pr. år.

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

0 års lønnsansiennitet	kr 377.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 382.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 395.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 451.000,- pr. år.

### **2.2.3. Stillingsgruppe 4 – Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning**

0 års lønnsansiennitet	kr 423.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 439.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 464.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 517.000,- pr. år.

### **2.2.4. Stillingsgruppe 5 – Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning**

0 års lønnsansiennitet	kr 470.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 496.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 532.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 570.000,- pr. år.

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

### **2.2.5. Tillitsvalgt – avlønning**

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn kr 440.000,- med virkning fra 1.oktober 2020.

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 fere 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.

## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

År 2020, den 25. og 26. august, 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 (inkl. e-møte):

Fra Spekter:

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

Fra YS-Spekter:

Lizzie Ruud Thorkildsen  
Dag Bjørnar Jonsrud  
Tor Egelian  
Bodil Røkke  
Eirik Bornø  
Siri Dannevig  
Linda Jæger  
Tor André Sunde  
Merete Norheim Morken  
Synnøve Lohne-Knudsen  
Harald Hilsen  
Roy Tommy Jensen

Mona Sørensen  
Sveinung Berger  
Turid Svendsen  
Mette Skare

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 975,- pr år.

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

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønnsystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønnsystemene 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 3. februar 2020.

#### **IV    TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER**

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

#### **V      FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER**

Frist for bistand:                    17. september kl. 15.00.

Frist for avslutning:                23. september kl. 15.00.

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



For område 2 Norges Bank gjelder:

Frist for bistand: 23. september kl. 15.00.

Frist for avslutning: 30. september kl. 15.00.

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

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

## **VI GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET**

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

## **VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE**

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

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

## **VIII BÆREKRAFT OG MILJØ**

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

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

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

## **IX KOMPETANSE**

Betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Den enkelte virksomhet har etter Hovedavtalens § 44 ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeid mellom partene.

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

#### **X LIKESTILLING/LIKELØNN**

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn, jfr A-delen, II, nr. 2
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven, jfr felles protokolltilførsel til denne protokollen
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov, jfr. A-delens IV, punkt 6, der det blant annet heter:

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

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


#### **XI OU-AVTALENE**

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2020 – 2022. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

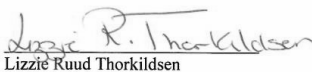
- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

YS Spekter



Bjørn Skrattegård



Lizzie Ruud Thorkildsen

#### **I**

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

#### **II**

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

**PROTOKOLL**  
**INNLEDENDE SENTRALE FORHANDLINGER OM**  
**LØNNSREGULERING FOR 2. AVTALEÅR**

Den 14. april 2021 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Yrkesorganisasjonens Sentralforbund v/ YS Spekter om lønnsregulering for annet avtaleår.

Til stede:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Bjørn Skrattegård  
Stein Gjerding  
Ingvild Dahl Dørnes  
Emily Søyland Sandnes  
Frode Lillerovde  
Mona Mjøen McKiernan  
Ida Kinn  
Marte Båtstrand  
Astrid Driva Rødsand  
Vibeke C. Reiling  
Thor Johansen  
Bjørn Auglend  
Lars Kåre Smith  
Marta Færeveaag Hjelle  
Hilde Brit Christiansen  
Karin Ask-Henriksen  
Christina Wiggen  
Elisabeth Ramstad  
Lars Harald Alstadsæter  
Ada M Aass  
Roar Olsen Johannessen  
Egil Linge Anderssen  
Kristin Bryntesen Watndal  
Svein Tore Valsø  
Dag Rune Gabrielsen  
Anne Grete Sandbukt  
Nina Røise

Fra YS Spekter:

Lizzie Ruud Thorkildsen  
Tor Egeli  
Eirik Bornø  
Dag Bjørnar Jonsrud



Linda Jæger  
Bodil Røkke  
Mona Helen Sørensen  
Trude Valle  
Synnøve Lohne-Knudsen  
Merete Norheim Morken  
Per Christian Larsen  
Mette Skare  
Anneli Nyberg  
Marit Solheim  
Jan Erik Gulbrandsen  
Thomas Lilloe  
Knut Asle Byklum  
Sveinung Berger  
Renate Messel Hegre

## 1. Grunnlaget for forhandlingene

Forhandlingene ble ført på grunnlag av punkt IV 7 i overenskomstens del A som lyder:

*Før utløpet av første avtaleår skal det oppnås forhandlinger mellom Spekter og YS Spekter om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.*

*Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.*

*Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan 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 i.h.t. protokoll datert 3. februar 2020.*

## 2. Lønn

Det gis et generelt tillegg på kr. 4.388,- pr år.

Det gis ytterligere et tillegg på kr. 1.950,- pr år til arbeidstakere (unntatt lærlinger) med en årslønn på kr. 455.967,- eller lavere.

Ved beregning av årslønn legges følgende lønnsdefinisjon til grunn:

- for fast lønte arbeidstakere:

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

Tilleggene er brutto og gis med virkning fra 1. april 2021. Deltidsansatte gis forholdsmessige 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 overenskomstområde 5 Vy Buss følger av Riksmeklerens møtebok datert 11. april 2021.

**3. De videre forhandlingene**

Frist for avslutning av de lokale forhandlingene er onsdag 5. mai 2021 kl. 15. Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

For overenskomstområde 1 Kultur er frist for avslutning av forhandlingene fredag 4. juni 2021 kl. 15.

For overenskomstområde 2 Norges Bank er frist for avslutning av forhandlingene onsdag 12. mai 2021 kl. 15.

For overenskomstområde 6 NRK er frist for avslutning av forhandlingene torsdag 22. april 2021 kl. 18.

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

**4. Gjennomføring av forhandlingsresultatet**

Tillegg som nevnt i punkt 2 og tillegg som avtales i senere forhandlinger gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før forhandlingsresultatets vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.



## 5. Tariffpolitiske forutsetninger

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

## 6. Lærlinger

På bakgrunn av de særskilte utfordringene i arbeidsmarkedet som en følge av Covid 19-pandemi og tiltak i den forbindelse, har mange unge arbeidstakere blitt ekstra hardt rammet. Partene i den enkelte virksomhet oppfordres til å diskutere muligheten for å ta inn ekstra lærlinger i 2021.

**For Arbeidsgiverforeningen  
Spekter**

  
Anne-Kari Bratten

**For YS Spekter**

\_\_\_\_\_  
Lizzie Ruud Thorkildsen

## Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10

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

- Delta
- Parat

vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10.

Tilstede:

For Spekter-Helse:

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

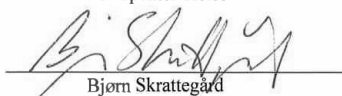
For YS forbundene:

Lizzie Ruud Thorkildsen  
Merete Norheim Morken  
Mette Skare  
Bodil Røkke

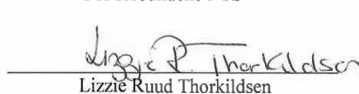
Partene er enige om å prolongere de sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 10 for overenskomstperioden 2020 - 2022.

Overenskomstens del A1, slik den er avtalt i overenskomstområde 10, skal også skal gjøres gjeldende for overenskomstområde 11 samt for de helseforetak som i protokoll datert 26. august 2020 ikke er områdeplassert.

For Spekter-Helse

  
Bjørn Skrattegård

For forbundene i YS

  
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 30.04.22.

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

### II

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

*Dersom et medlem dør uten at pensjon etter § 24-2 er begynt å løpe, og medlemmet ved dødsfallet heller ikke hadde midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, skal det, dersom medlemmet etterlater seg ektefelle, utbetales et beløp svarende til en måneds pensjon etter § 24-2, beregnet med et justeringstall lik 1,000.*

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

### III

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

#### **IV**

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

#### **V**

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

#### **VI**

Ordningen med pensjonistavlønning videreføres.

#### **VII**

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

*[Handwritten signature]*

## PROTOKOLL

År 2020, den 26. oktober, 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 26. august 2020 og avtale om forhandlingsystem i område helseforetak datert 14. desember 2017.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

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

For forbundene i YS:

Lizzie Ruud Thorkildsen  
Merete Norheim Morken  
Malin Lindstrøm  
Sveinung Berger  
Bodil Røkke  
Pia Willanger

### I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

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

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

*Handwritten initials and signature:*  
JB  
SØR

DM 104544

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.

## II ØKONOMI

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

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

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 0,8 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 0,8 % (samlet 1,6 %).

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

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. oktober 2020.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. oktober 2020:

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

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

## III LØNN TIL LEDERE

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar for ansatte som får sine lønsvilkår 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.

*Handwritten initials/signature*

#### **IV FAGARBEIDERE MED TILLEGGSUTDANNING**

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

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

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

#### **V LOKALE FORHANDLINGER**

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

Det gjennomføres lokale forhandlinger i 2021.

#### **VI TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID**

Det nedsettes en sentralt partssammensatt arbeidsgruppe som skal kartlegge lokale bestemmelser for ubekvem arbeidstid og fremme forslag til eventuelle endringer i overenskomstens del A2 for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg. Arbeidsgruppen skal særlig vurdere hvordan prinsippene som lå til grunn for trappetrinnsmodellen best kan ivaretas og videreføres, og særlig slik at det kan sikres tilstrekkelig og kompetent bemanning i helgene. Partsarbeidet skal være avsluttet innen 1. mars 2021.

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

#### **VII LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN**

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

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

#### **VIII STATISTIKK**

Partene vil etter tariffoppgjøret igangsette et arbeid for i fellesskap å se på sentrale tallstørrelser som er relevante for de sentrale forhandlingene. Dette vil bl.a. innebære etterberegning av foregående tariffoppgjør og beregning av overheng og lønnsglidning til

DM 104544

*JB*  
*WNY*

bruk i kommende tariffoppgjør. Partene skal spesielt se på modellen som benyttes for uttrekk av stillinger til de enkelte stillingsgruppene og beregningsmodellen for oppgjøret. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

## IX RESSURSNYTTELSE

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

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

Partene lokalt skal kartlegge bruken og gjennomføringen av videreutdanning for ulike yrkesgrupper i dag. Partene skal diskutere og kartlegge hvilke typer videreutdanning foretakene har behov for, og lokale føringer for videreutdanning, herunder omfang og nærmere innhold.

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

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

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

## X AMBULANSEPERSONELL

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

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

DM 104544

DB  
WIK



## XI LÆRLINGORDNING

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

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

## XII HELTID

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

De lokale parter skal gjennomføre et oppstartsmøte for partsarbeidet innen 1.1.2021.

Drøftingene skal være gjennomført innen 1.3.2021, og sendes til sentrale parter som en del av partsarbeidet.

### **Partsarbeid mellom sentrale parter:**

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

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

## XIII DRIFTSENDRINGER

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

## XIV FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

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

*«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig 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.

#### **XV ANDRE FORHOLD**

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

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

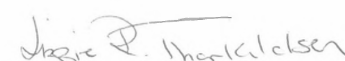
#### **XVI MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET**

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og YS Spekter.

For Spekter-Helse

  
Anne-Kari Bratten

For YS-forbundene

  
Lizzie Ruud Thorkildsen

#### **Protokolltilførsel fra YS forbundene:**

YS forbundene viser til det partsammensatte utvalget om Ressursutnyttelse og vil påpeke viktigheten av at kompetansen til alle fagarbeidergrupper vurderes med tanke på mest mulig hensiktsmessig oppgavdeling og ressursutnyttelse i helseforetakene.

Ambulansearbeidere med videreutdanning eller bachelorutdanning innen

DM 104544

*sett*

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 ambulansarbeidere med videreutdanning i Paramedics/ Bachelorutdanning må innplasseres i lønnsgruppe 4 og lønnes tilsvarende.

ca  
JB

## PROTOKOLL

### Forhandlinger om lønnsreguleringer for 2. avtaleår i område 10 Helseforetak med sykehusdrift

Den 24. juni og 25. juni 2021 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Delta og Parat vedrørende lønnsreguleringer for 2. avtaleår i område 10 Helseforetak med sykehusdrift

Til stede:

For Spekter-Helse:  
Bjørn Skrattegård  
Stein Gjerding  
Marte Båtstrand  
Thomas Brown  
Emily Søyland Sandnes  
Anne Grete Sandbukt  
Karin Ask-Henriksen

For YS Spekter forbundene:  
Lizzie Ruud Thorkildsen  
Dag Bjørnar Jonsrud  
Bodil Røkke  
Merete Norheim Morken  
Sveinung Berger  
Mette Skare  
Renate Messel Hegre  
Mari Alstad

#### I Grunnlaget for forhandlingene

Forhandlingene ble ført på grunnlag av overenskomstens del A, jf protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og YS Spekter datert 14. april 2021.

#### II Lønn

Generelt tillegg med virkningsdato 1.juli 2021, med unntak av stillingsgruppe 4 og 5 som har virkningsdato 1. august 2021:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	10 000	10 000	10 000	10 000	11 000
Stillingsgruppe 2	11 000	11 000	11 000	13 000	
Stillingsgruppe 3	11 000	11 000	11 000	13 000	
Stillingsgruppe 4	2 %	2 %	2 %	2 %	2,5 %
Stillingsgruppe 5	2 %	2 %	2 %	2 %	2,5 %

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppene 1 – 5 gis et generelt tillegg på 2,5 % fra 1. august 2021.

Deltidsansatte gis forholdsmessige tillegg.

Minstelønnssetter fra 1.juli 2021 (stillingsgruppe 1 – 3) og 1. august 2021 (stillingsgruppe 4 og 5):

	0	4	8	10	16
Stillingsgruppe 1	338 000	343 000	354 000	399 000	427 000
Stillingsgruppe 2	377 000	382 000	395 000	451 000	
Stillingsgruppe 3	377 000	382 000	395 000	451 000	
Stillingsgruppe 4	423 000	439 000	464 000	517 000	
Stillingsgruppe 5	470 000	496 000	532 000	570 000	

Minstelønn hovedtillitsvalgt, jf. overenskomstens del A2 pkt 2.2.5 økes til kr 451 000 med virkning fra 1. august 2021.

### III Ubekvemstillegg

a) Følgende endringer gjøres gjeldende fra 1. oktober 2021:

#### Punkt 2.1 lørdags- og søndagstillegg:

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 20 % av timelønn, avhengig av omfang av helgearbeid etter oppsatt arbeidsplan skal minstenivå pr time være:

For arbeid til og med 16 timer pr. helg:

Antall helger pr år	Pr. time
0-17	Minst kr 50
18-21	Minst kr 70
22-26	Minst kr 85

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

Antall helger pr år	Pr. time
0-17	Minst kr 60
18-21	Minst kr 75
22-26	Minst kr 90

Timelønnet arbeid/ekstrahjelp:

Lørdags- og søndagstillegget er minst kr 50,- uavhengig av antall helger pr. år.

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.

b) Følgende endringer gjøres gjeldende fra 1. januar 2022:

**Punkt 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 20 % av timelønn. Grunnsatsen skal utgjøre minst kr 50 pr time.

Dersom det arbeides 16 timer eller mer pr. helg betales grunnsats og et ytterligere et tillegg på kr 10 per time.

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: 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.

c) Følgende endring gjøres gjeldende fra 1. oktober 2021:

**Punkt 2.3 Kvelds- og nattillegg:**

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28 % av timelønn for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70 per time.

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

#### **IV Lokale forhandlinger**

Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2021. Det avsettes en pott på 1,3 prosent av lønsmassen med virkning fra 1. oktober 2021. I potten fratrekkes kostnader knyttet til endring av ubekvemstillegg og kostnader knyttet til tillegg som er gitt i.h.t. protokoll datert 26. oktober 2020 pkt. IV.

#### **V Ambulansepersonell**

Det vises til protokoll av 26. oktober 2020, pkt X Ambulansepersonell. Partene er enige om at ambulansetjenesten er en viktig del av den akuttmedisinske tjenesten.

Partene lokalt skal legge frem kartlegging av lønnplassering og sammensetningen av kompetansen som benyttes i ambulansetjenesten innen 1. desember 2021.

Det nedsettes en sentral partssammensatt arbeidsgruppe som skal gjennomgå kartleggingen slik at partene sentralt har omforent informasjon før hovedoppgjøret 2022.

Partsarbeidet skal være avsluttet innen 31. mars 2022.

## **VI Meddelelse av forhandlingsresultatet**

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og YS Spekter.

For Spekter-Helse

For YS Spekter forbundene

\_\_\_\_\_  
Bjørn Skrattegård (sign)

\_\_\_\_\_  
Lizzie Ruud Thorkildsen (sign)

### **Ensidig protokolltilførsel fra YS Spekter forbundene:**

Ambulansearbeidere med videreutdanning eller bachelorutdanning innen Paramedic/Paramedisin innehar en kompetanse som er viktig i utviklingen av de prehospitale tjenester fremover. YS forbundene mener det må igangsettes tiltak som stimulerer til å gjennomføre denne utdanningen, og at ambulansarbeidere med videreutdanning i Paramedics/ Bachelorutdanning må innplasseres i lønnsgruppe 4 og lønnes tilsvarende.

Protokollen er godkjent elektronisk 25.06.2021 kl 10.00.