



**OVERENSKOMST
MELLOM
AVINOR FLYSIKRING AS OG
DELTA LUFTFART**

1. APRIL 2024 – 31. MARS 2026

OVERENSKOMST DEL A MELLOM SPEKTER OG YS SPEKTER

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet YS Spekter 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 forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11. november 2021.

2. De lokale forhandlingene

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

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentliglova, vises dessuten til denne.

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

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenstepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels- forhandlingene.

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

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenstepensjonsordning 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 i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

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

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

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

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den 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 halvårsats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard:

a) Lønn ved sykdom mv.

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

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

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

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

b) Lønn ved omsorgspermisjon

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

c) Lønn ved fri til amming

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

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

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

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Lønnssamtale

I de virksomheter der det avsettes midler til individuell fordeling, skal det gjennomføres lønnsutviklingssamtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker dersom arbeidstaker ber om det.

4. Gruppelivsforsikring

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

5. Prøvetid og oppsigelse

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

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

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

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

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

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

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

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

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

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

§ 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver.

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

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

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

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

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

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

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

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

4.1 Innleie av arbeidstakere

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

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

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

4.1.3.2

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4

Hovedavtalen kap. X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med 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 tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 45.

Merknad:

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

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

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

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

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

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

4.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

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

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

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

4.6 Andre forhold

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

4.7 Ansatte i vikarbyråer

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun 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 Kompetanseutvikling og opplæring

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

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur

5.3 Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de 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. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

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

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

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

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

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30 skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

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

6.2 Seniorpolitikk

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

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og 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 18. mars 2024.

8. Overenskomstenes ikraftreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

OVERENSKOMST DEL B MELLOM AVINOR FLYSIKRING AS OG DELTA LUFTFART

§ 1 Avtaleparter og virkeområde

- 1.1 Overenskomstens del B er inngått mellom Avinor Flysikring AS og Delta Luftfart.
- 1.2 Overenskomsten omfatter faste og midlertidige, hel- og deltidsansatte medlemmer som arbeider dagtid eller turnus i Avinor Flysikring AS.
- 1.3 Bestemmelsene i §§ 2, 3, 5, 8 og 9 omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør.

§ 2 Lønn

- 2.1 Tabell X –lønnstabell, se vedlegg 1.
- 2.2 Følgende stillinger innplasseres på X-tabell:

Stillingskode	Stillingskode – navn	Stillingstittel underkategori	X-trinn/ årslønn
1469	Lufttrafikkjenestefullmektig		X 45
		Simulatoroperatør	X 43
1470	Lufttrafikkjenestefullmektig m/spesialfunksjon		X 45
6120	AIS-konsulent		X 46
0702	AFIS-fullmektig	Tårngruppe 1	X 45
		Tårngruppe 2	X 43
		RTC	X 45
1468	AFIS-leder	Operativ leder Tårngruppe 1	X 53
		Operativ leder Tårngruppe 2	X 51
1430	AFIS-elev		Kr. 352.700*

* Lønnen for AFIS-elev inkluderer ulempetillegg (kvelds-, natt- og lørdags-/ søndagstillegg).

2.3 KOMPETANSETILLEGG – AFIS

Arbeidstaker som praktiserer flere enhetsspesifikke autorisasjoner, gis et kompetansetillegg på kr. 37000 pr år (100% stilling).

Ved bortfall av autorisasjon eller endret driftskonsept som fører til at autorisasjonen ikke benyttes faller tillegget bort.

Dersom arbeidsgiver som ledd i ressursdisponeringen ikke benytter mer enn en autorisasjon i en tidsbegrenset periode, faller ikke kompetansetillegget bort for den aktuelle perioden.

2.4 LØNNSINNPLASSERING VED ANSETTELSE I STILLINGER SOM IKKE TILHØRER GRUPPER SOM INNPLASSERES PÅ X-TABELL

Ved lønnsinnplassering vektlegges:

- Realkompetanse, herunder relevant kompetanse
- Markedshensyn
- Forhold til sammenlignbare stillinger.

2.5 LØNSSVURDERINGER

For de av Delta Luftfarts medlemmer som har individuell lønnsvurdering skal disse være basert på lønns-/prestasjonssamtaler der bl.a. følgende kriterier benyttes:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Jobbutførelse
- Anvendt kompetanse

2.5 STEDFORTREDERTJENESTE

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde, skal det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.

Det utbetales ikke stedfortredertillegg til ansatte som i medhold av sin arbeidsavtale/stillingsbeskrivelse er faste stedfortredere til høyere lønnet stilling.

§ 3 Definisjoner

- 3.1 Årslønn er stillingens faste lønn, faste tillegg, men eksklusiv variable ulempetillegg og overtidsgodtgjøring.
- 3.2 Månedslønn er årslønn dividert med 12.
- 3.3 Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
- 3.4 Timelønn og timelønn ved beregning av overtidsgodtgjørelse er årslønn dividert med 1850.
- 3.5 Med full lønn i de sosiale bestemmelsene (§ 10), samt ved fravær som skyldes tjenesterelaterte kurs, menes lønn og tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

§ 4 Prøvetid og oppsigelsesfrister

- 4.1 Nye medarbeidere skal ansettes på prøve med 6 måneders prøvetid. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelse.
- 4.2 Etter utløpet av prøvetiden er det gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.
- 4.3 Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf. aml. § 15-3 (4).

§ 5 Arbeidstidsbestemmelser

5.1. ALMINNELIG ARBEIDSTID 37,5 TIMER PER UKE (DAGARBEID)

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke (inkludert spisepause).

Arbeidstiden skal som hovedregel legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke mandag til fredag.

5.2. ALMINNELIG ARBEIDSTID 35,5 TIMER PER UKE (TURNUSARBEID)

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke (inkludert spisepause) for turnusarbeid, jf. aml. § 10-4 (4).

Et operativt dagsverks samlede lengde skal minimum være på 6 klokke timer, med mindre åpningstiden ved enheten eller behovet for tjenestetid er kortere. Dette gjelder også ved bruk av delt dagsverk.

5.3 GJENNOMSNIITTSBEREGNING AV ARBEIDSTIDEN

Arbeidsgiver kan etter drøftinger med lokale tillitsvalgte gjennomføre gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden innenfor følgende prinsipper:

Den ukentlige arbeidstid kan maksimalt settes opp med 48 klokketimer for enkeltuker.

Det skal som hovedregel ikke være mer enn 5 dagsverk (arbeidsdager) i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk (arbeidsdager) i en enkelt uke.

Perioden for gjennomsnittsberegning kan maksimalt være inntil 52 uker, nedre grense er 26 uker. Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere periode, men ikke kortere enn 13 uker.

Arbeidstiden i hovedferieperioden skal gjennomsnittlig ikke overstige 37 klokketimer pr. uke.

Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden.

Arbeids- og fritidshelg (helgerytme) skal som hovedregel være kjent minimum 13 uker i forveien. Dersom arbeidsplanen endres slik at 13 ukers forutsigbarhet allikevel ikke overholdes, tilstås arbeidstakeren en kompensasjon for alminnelig arbeid utført i den tiden som ifølge opprinnelig helgerytme var oppsatt med ukentlig arbeidsfri på helg. Kompensasjonen utgjør timelønn + 100% samt variable tillegg for antall timer.

Det kan lokalt inngås skriftlig avtale om å fravike hovedregelen om 13 ukers forutsigbarhet på helg. Ved en slik avtale fraskriver arbeidstakerne seg samtidig retten til kompensasjon.

5.4 DELT DAGSVERK

Med delt dagsverk menes en arbeidstidsordning der den daglige arbeidstid deles opp i to eller flere frammøter pr. dag.

Før innføring av delt dagsverk skal slik arbeidstidsordning drøftes med tillitsvalgt på enheten.

5.5 ARBEIDSPLAN

Arbeidsplanens lengde skal være minimum 4 uker, maksimum 13 uker.

Arbeidsplan skal være ferdig drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før arbeidsplanen iverksettes.

Ved omlegging av tjeneste, endringer i åpningstid og bemanning som har vesentlig betydning for tjenesten, kan arbeidsplanen endres etter drøfting med tillitsvalgte i tråd med fristene over.

5.6 DAGLIG OG UKENTLIG ARBEIDSFRI

Arbeidstiden må ordnes slik at de ansatte får en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder.

Videre må den sammenhengende fritid i forbindelse med ukentlig fridag være 35 timer i løpet av sju dager regnet fra mandag kl. 00.00.

Partene lokalt kan avtale kortere arbeidsfri periode samt gjennomsnittsberegne ukentlig arbeidsfri i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-8 (3). Slik avtale forutsetter at arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Ukefridag og turnusfridag skal spesielt avmerkes på arbeidsplanen. For deltidsansatte avmerkes kun ukentlig fridag.

Turnusfridag er en fridag som oppstår ved at arbeidstiden fordeles på gjennomsnittlig 5 dagers uke. Turnusfridag skal fortrinnsvis legges i sammenheng med ukefridagen. Det er ingen krav til lengden av turnusfridag.

5.7 HELGE- OG HØYTIDSDAGER MFL.

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager dersom tjenesten tillater. Tilsvarende gjelder for påskeaften.

Dersom driftsmessige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

5.8 Pålagt legesjekk regnes som arbeidstid.

§ 6 Fritak fra turnusarbeid

Dersom medarbeidere på grunn av helse-/aldersmessige årsaker ønsker å bli fritatt for regelmessig turnusarbeid, skal dette søkes imøtekommet dersom driftsmessige hensyn ikke er til hinder for det.

§ 7 Fridager ved avvikling av ferie utenfor hovedferieperioden

Hvis arbeidstaker av hensyn til enhetens drift avvikler hovedferien (eventuelt deler av denne) utenfor lovens hovedferieperiode, kompenseres dette som hovedregel som følger:

- 3 uker ferie utenfor hovedferieperioden gir 6 fridager
- 2 uker ferie utenfor hovedferieperioden gir 4 fridager
- 1 uke ferie utenfor hovedferieperioden gir 2 fridager

Arbeidsgiver og arbeidstaker er gjensidig ansvarlig for at fridagene tas ut i løpet av ferieåret. Fridagene kan ikke overføres til neste ferieår. Dersom det er forhold som gjør at fridagene ikke kan tas ut i ferieåret, skal dagene utbetales.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan alternativt inngå avtale om at avtalte fridager utbetales og ikke tas ut i fri.

Merknad:

Kompensasjonens størrelse ved utbetaling beregnes på samme måte som for ikke avviklet lov- og avtalefestet ferie.

§ 8 Kompensasjon for ordinært arbeid/ulempetillegg

Praktisert døgn- og ukeskille

Når påtrotting på nattevakt skjer kl. 22.00 eller senere, regnes hele vekten å ligge *etter* døgn-/ukeskillet.

Når ettermiddags-/kveldsvakt slutter senest kl. 01.00 neste døgn, regnes hele vekten å ligge *før* døgn-/ukeskillet.

I disse tilfeller berøres således ikke fridag på den dag da vekten begynner (kl. 22.00 eller senere), respektive slutter (senest kl. 01.00).

8.1 KVELDSTILLEGG

8.1.1. Dagtidarbeidere (ansatte med 37,5 timers arbeidsuke)

Ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et tillegg på kr. 20,00 pr. arbeidet time.

8.1.2 Turnusarbeidere (ansatte med 35,5 timers arbeidsuke)

Ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et fast tillegg på kr. 4000,- pr. år.

8.2 NATTILLEGG

Ordinært arbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 kompenseres med et tillegg på kr 105,00 pr. arbeidet time.

8.3 LØRDAGS- OG SØNDAGSTILLEGG

Ordinært arbeid i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00 kompenseres med et tillegg på kr 41,00 pr. arbeidet time.

8.4 HELGE- OG HØYTIDSDAGER MFL.

Ordinært arbeid på helge- og høytidsdager mfl. (jf. § 5.7) godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer.

Gis det fritid i stedet, skal denne svare til det dobbelte av arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon for helge- og høytidsdag følger det praktiserte døgn, jf. § 8.

8.5 TURNUS- ELLER UKEFRIDAG PÅ HELGE- OG HØYTIDSDAGER OG AFTENER SOM IKKE ER SØNDAG

Turnusarbeider som etter arbeidsplanen har turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager som ikke er søndag (jf. § 5.7), samt onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften etter kl. 1300 kompenseres med ekstra fritid tilsvarende et dagsverks lengde.

Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for 8 timer (50 %).

Slik kompensasjon gis kun en gang for samme forhold.

8.6 TILLEGG FOR DELT DAGSVERK

Arbeidstakere som pålegges tjeneste i form av delt dagsverk, kompenseres med kr. 320,00 pr. arbeidsdag.

Arbeidstaker som må møte frem flere enn to ganger pr. arbeidsdag kompenseres med ytterligere kr. 520,00 pr. fremmøte.

8.7 FORSKJØVET ARBEIDSTID

Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den ordinære arbeidstiden forskyves med minimum ett døgnns varsel i forhold til oppsatt vakt.

Arbeidstiden kan bare forskyves innenfor samme døgn (praktisert døgn/ kalenderdøgn).

Arbeidstiden kompenseres med timelønn tillagt 50 % for den tid som faller utenfor vedkommendes ordinære arbeidstid/vakt.

Ulempetillegg kompenseres etter den faktiske tjeneste som er utført.

§ 9 Kompensasjon for overtidsarbeid

9.1 ARBEIDSTAKERE MED DAGARBEID

- a) Overtidsarbeid på mandag til fredag kl. 06.00 – 20.00**
Timelønn tillagt 50 %.
- b) Overtidsarbeid på mandag til fredag kl. 20.00 – 06.00 samt lørdager og søndager**
Timelønn tillagt 100 %.
I tillegg kompenseres lørdags- og søndagstillegg etter § 8.3 per arbeidet overtidstime.
- c) Overtidsarbeid på helge- og høytidsdag mfl., jf. § 5.7**
Timelønn tillagt 100%.
I tillegg kompenseres lørdags- og søndagstillegg etter § 8.3 per arbeidet overtidstime.
- d) Minimumskompensasjon**
Pålagt overtidsarbeid i henhold til bokstavene a), b) og c) godskrives med minst 2 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt.

9.2 ARBEIDSTAKERE MED TURNUSARBEID

- a) Overtidsarbeid på mandag til fredag kl. 06.00 – 20.00**
Timelønn tillagt 50 %.
- b) Overtidsarbeid på mandag til fredag kl. 20.00 – 06.00 samt lørdager og søndager**
Timelønn tillagt 100 %.
I tillegg kompenseres lørdags- og søndagstillegg etter § 8.3 per arbeidet overtidstime.
- c) Minimumskompensasjon**
Pålagt overtidsarbeid i henhold til bokstavene a) – b) godskrives med minst 2 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt.
- d) Overtidsarbeid på helge- og høytidsdag mfl., jf. § 5.7**
Timelønn tillagt 240%.
I tillegg kompenseres nattillegg og lørdags- og søndagstillegg etter §§ 8.2 og 8.3 per arbeidet overtidstime.

e) Overtidsarbeid på ukentlig fridag/turnusfridag

Timelønn tillagt 100%.

I tillegg kompenseres lørdags- og søndagstillegg etter § 8.3 per arbeidet overtidstime.

f) Overtidsarbeid på helge- og høytidsdag mfl., jf. § 5.7 som samtidig er ukentlig arbeidsfri/turnusfridag

Timelønn tillagt 340%.

I tillegg kompenseres nattillegg og lørdags- og søndagstillegg etter §§ 8.2 og 8.3 per arbeidet overtidstime.

g) Minimumskompensasjon

Pålagt overtidsarbeid i henhold til bokstavene d) – f) godskrives med minst 4 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt.

h) Overtidsarbeid på ukentlig fridag på søndag

I tillegg til kompensasjonen i e) skal det ved overtidsarbeid på ukentlig arbeidsfri på søndag kompenseres med timelønn for hver arbeidet overtidstime. Kompensasjonen følger den avmerkede ukentlige arbeidsfri i arbeidsplanen.

9.3 DELTIDSANSATTE

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timelønn.

Deltidsansatte har likevel krav på overtidsgodtgjøring dersom de pålegges å arbeide utover gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke for tilsvarende heltid og for arbeid utover 9 timer pr døgn.

Deltidsansatte med turnusarbeid som pålegges merarbeid/overtid på ukefridag, godtgjøres med timelønn tillagt 100% for minimum 4 timer.

§ 10 Sosiale bestemmelser

10.1 LØNN VED SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL MV.

Arbeidstaker som har tiltrådt stilling i Avinor Flysikring har rett til full lønn under sykdom/lovfestet permisjon uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning i følgende stønadstilfeller:

- Sykdom
- Svangerskap og fødsel
- Adopsjon
- Omsorgspermisjon
- Barn- og barnepassers sykdom

Inntektsgarantien er betinget av at arbeidstakeren har rett til permisjon etter folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

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.

Amning:

Kvinne som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til fri med full lønn i inntil 2 timer pr. dag. Kvinne som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 1 time pr. dag.

10.2 LØNN VED DØDFØDSEL

Ved dødfødsel i den 27. svangerskapsuke eller senere, eller dersom barnet dør i foreldrepermisjonstiden, gis moren permisjon med lønn i inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 49 (59) uker dersom barnet dør etter den 27. uken av foreldrepermisjonen.

Eventuell foreldrepermisjon med lønn som er avviklet før barnet dør, medregnes ved beregningen av inntil 33 ukers permisjon som kan gis med lønn.

10.3 OVERGANG TIL LAVERE LØNNET STILLING PÅ GRUNN AV SYKDOM OG YRKESKADE

En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling i Avinor Flysikring, beholder sin lønn som en personlig ordning.

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til en lavere lønnet stilling i Avinor Flysikring, beholder arbeidstaker den tidligere stillings lønn.

10.4 VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspolispermisjon med full lønn i inntil tre uker eller inntil seks uker med halv lønn innen kalenderåret.

10.5 PENSJON

Ansatte som virksomhetsoverdras/overføres mellom Avinor AS, Avinor Flysikring AS og Svalbard Lufthavn AS etter 1. januar 2019 og som er omfattet av en lukket ordning i avgivende selskap kan inngå i en tilsvarende lukket ordning i mottakende selskap. Ansatte som er gitt en kompensasjonsordning, tar denne ordningen med seg til nytt selskap.

10.5.1 Innskuddsordningens vilkår

Ordningen etableres med innskuddssatser på 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 7,1G og 20 % mellom 7,1 og 12G. Dette inkluderer en egenandel fra ansatte på 1,5 %.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste og variable tillegg inkludert de tillegg som i dag er pensjonsgivende, dog uten tak på variable tillegg. Overtid er ikke pensjonsgivende.

Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte, jf. lov om innskuddspensjon.

Pensjonen skal som hovedregel utbetales over 20 år, dog ikke mindre enn 10 år, jf. Lov om innskuddspensjon § 7-2 og § 7-4.

Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (innskuddsfritak ved uførhet). Ved delvis uførhet med uføregrad 20 % eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

Ulønnede permisjoner som i den lukkede offentlige tjenstepensjonsordningen gir pensjonsopptjening, skal så langt det er praktisk mulig også gi pensjonsopptjening i innskuddspensjonsordningen.

10.5.2 Uføre- og etterlattepensjon

For ansatte som opprettholder medlemskapet i SPK, videreføres uføre- og etterlattepensjoner uendret. I innskuddspensjonsordningen etableres følgende risikodekninger uten fripoliseopptjening:

- Uførepensjon for uføregrad over 20 % med grunndekning på 1/4G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag) pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12G, og tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12G. Uførepensjonen skal også dekke manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrader under 50 %. Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
- Pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 9 % av pensjonsgivende lønn. Pensjonen blir utbetalt livsvarig.
- Pensjon til gjenlevende barn ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 15 % av pensjonsgivende lønn. Pensjonen blir utbetalt til barnet fyller 21 år.

10.5.3 Driftspensjon for stillinger med særaldersgrense

Ansatte som på overgangstidpunktet er ansatt i stillinger med særaldersgrense i henhold til Lov om aldersgrenser i staten, gis rett til en driftspensjon når de har fratrudd stillingen.

Det samme gjelder arbeidstakere som ansettes i slike stillinger og som fratrer stillingen med rett til pensjon før 1.1.2029.

Dersom det skjer endringer i Lov om aldersgrenser i staten og/eller Lov om Statens pensjonskasse, skal driftspensjonsordningen tilpasses endringene. Hvordan dette skal gjøres avtaler partene etter forhandlinger.

Partene skal i god tid før 1.1.2029 avklare om ordningen, med rett til driftspensjon, også skal gjelde etter 1.1.2029. Forhandlingene om dette skal bygge på det som da er gjeldende regelverk for stillinger i staten med tilsvarende særaldersgrense.

Ytelse fra driftspensjonen skal tilsvare det vedkommende ville fått fra SPK fratrukket oppsatt rettighet i perioden 65 – 67 år.

I beregningene tas hensyn til at de med særaldersgrense får innskudd til innskuddsordningen fram til 65 år. Ved tidligere fratreden med driftspensjon utbetales et beløp tilsvarende innskuddet sammen med driftspensjonen, da sparingen til innskuddsordningen opphører. Driftspensjon reguleres hvert år i tråd med folketrygdens grunnbeløp fratrukket 0,75 %-poeng.

10.5.4 Ved skifte av pensjonsleverandør eller overgang til pensjonskasse skal dette drøftes med organisasjonene.

10.5.5 AFP

Ansatte på innskuddsordningen gis rett til AFP fra Fellesordningen for AFP, i samsvar med overenskomst del A i Spekter. Ansatte som opprettholder sitt medlemskap i SPK gis offentlig AFP.

10.6 FORSIKRINGSORDNINGER

Forsikringsordninger er i henhold til Avinor Flysikrings bestemmelser. Eventuelle endringer av selskap og/eller ytelser skal drøftes med de ansattes organisasjoner.

§ 11 Tjenestereiser

Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for bedriften. Utgifter til transport, opphold og diett, samt beregning av reisetid, dekkes etter satser og regler som til enhver tid gjelder i staten*.

*Statens særavtaler om dekning av utgifter til reise og kost (innenlands og utenfor Norge) samt statens hovedtariffavtale, fellesbestemmelsene § 8 (kompensasjon for reiser innenlands).

§ 12 Utbetaling av lønn

Lønnsavregning skjer den 20. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes konto innen den 20. hver måned. Hvis denne dag faller på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen være tilgjengelig siste virkedag før slike dager.

X-LØNNSTABELL FOR ANSATTE TILKNYTTET LO OG YS

Gjeldende fra 01.04.2024

Trinn	Bruttolønn	
	pr år	pr mnd
1	500 800	41 733,30
2	503 200	41 933,30
3	505 600	42 133,30
4	508 000	42 333,30
5	510 400	42 533,30
6	512 800	42 733,30
7	515 200	42 933,30
8	517 600	43 133,30
9	520 000	43 333,30
10	522 400	43 533,30
11	524 800	43 733,30
12	527 200	43 933,30
13	529 600	44 133,30
14	532 200	44 350,00
15	535 200	44 600,00
16	538 500	44 875,00
17	541 800	45 150,00
18	545 200	45 433,30
19	548 600	45 716,70
20	552 200	46 016,70
21	555 800	46 316,70
22	559 500	46 625,00
23	563 200	46 933,30
24	567 100	47 258,30
25	571 000	47 583,30
26	574 600	47 883,30
27	578 200	48 183,30
28	581 800	48 483,30
29	585 400	48 783,30
30	589 000	49 083,30
31	592 700	49 391,70
32	596 400	49 700,00
33	600 100	50 008,30
34	603 900	50 325,00
35	607 800	50 650,00
36	611 600	50 966,70
37	615 900	51 325,00
38	620 200	51 683,30
39	624 600	52 050,00
40	629 300	52 441,70
41	633 900	52 825,00
42	639 100	53 258,30
43	644 200	53 683,30

Trinn	Bruttolønn	
	pr år	pr mnd
44	649 500	54 125,00
45	654 800	54 566,70
46	660 300	55 025,00
47	665 900	55 491,70
48	671 700	55 975,00
49	677 500	56 458,30
50	683 400	56 950,00
51	689 400	57 450,00
52	695 700	57 975,00
53	702 400	58 533,30
54	708 600	59 050,00
55	715 300	59 608,30
56	722 000	60 166,70
57	728 700	60 725,00
58	735 900	61 325,00
59	743 100	61 925,00
60	750 300	62 525,00
61	758 100	63 175,00
62	766 300	63 858,30
63	774 600	64 550,00
64	782 800	65 233,30
65	791 100	65 925,00
66	799 300	66 608,30
67	807 600	67 300,00
68	815 800	67 983,30
69	825 100	68 758,30
70	834 400	69 533,30
71	846 800	70 566,70
72	856 000	71 333,30
73	865 300	72 108,30
74	875 100	72 925,00
75	885 800	73 816,70
76	900 700	75 058,30
77	915 500	76 291,70
78	935 400	77 950,00
79	955 200	79 600,00
80	975 200	81 266,70
81	995 200	82 933,30
82	1 015 200	84 600,00
83	1 035 200	86 266,70
84	1 055 200	87 933,30
85	1 080 200	90 016,70
86	1 105 200	92 100,00

ADMINISTRATIVE FUNKSJONER OG FUNKSJONSTILLEGG

Virkeområde

Arbeidsgiver organiserer den operative produksjonen ved enheten. Herunder har arbeidsgiver ansvar for å organisere og fordele de administrative ansvars- og arbeidsoppgavene som inngår i enhetens løpende drift.

Vedlegg 2 regulerer prosess og vilkår der delegerte ansvars- og arbeidsoppgaver organiseres som administrative funksjoner, og rett til funksjonstillegg.

Avgrensning

Ansatte som (uten en ordinær utlysnings- og tildelingsprosess) tilbys og inngår avtale om administrative arbeidsoppgaver som ledd i tilrettelegging av arbeidet, arbeidstiden mv., tilstås ikke funksjonstillegg.

Utlysning, søknad, tildeling og oppsigelse

Arbeidsgiver vurderer behovet for administrative funksjoner.

Administrative funksjoner utlyses internt på enheten. Det kan gjøres unntak fra kravet om utlysning i de tilfeller hvor ansatte tilbys administrative arbeidsoppgaver/funksjon som ledd i tilrettelegging av arbeidet.

Ved tilbud om administrativ funksjon legges søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning), realkompetanse og egnethet til grunn for utvelgelsen.

Administrativ funksjon tilbys midlertidig for minimum 1 år og inntil 3 år. Avtalen kan forlenges i inntil 2 år uten ny utlysning.

Det utarbeides en tilleggsavtale til arbeidsavtalen som regulerer funksjonen.

Ved oppsigelse av tilleggsavtale om administrativ funksjon gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Fristen løper fra den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

VEDLEGG 2**Funksjonstillegg**

Ansatt som har søkt og akseptert tilbud om administrativ funksjon, tilstås funksjonstillegg som følger:

Funksjon	Funksjonstillegg
Fagspesialist	Kr. 34 000
Opplæringskoordinator	Kr. 30 000
Ressurskoordinator	Kr. 43 000
Ressursplanlegger	Kr. 46 000
Opplæringsleder (RTC)	Kr. 46 000
Vaktleder (RTC)	Kr. 25 000
Assisterende operativ leder (AFIS)	Kr. 20 000

Det tilstås ikke mer enn ett funksjonstillegg pr ansatt.

Funksjonstilleggene inngår i beregningsgrunnlaget for timelønn.

Funksjonstillegget bortfaller automatisk fra det tidspunktet tilleggsavtale om administrativ funksjon utløper; enten etter ordinær løpetid eller ved oppsigelsestidens utløp.