

Protokoll

År 2018, den 17, 20, 21, 29. og 30. august, ble det holdt forhandlinger mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter vedrørende gjenstående uenigheter i overenskomstområde 3 Avinor, jf. Riksmeklerens sak 19/2018

Tilstede:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Mari Hermansen
Ragne Eikrem
Kjell-Åge Hjelpdahl
Steinar Tverelv
Marisa Retamar
Jørgen Langhelle Pedersen
Cathrine C. Hennig
Nina Røise
Merete Lindland
Hanna Berge-Bang
Stein Gjerding

Fra YS Spekter:

Lizzie Ruud Thorkildsen
Sveinung Berger
Jan Pieter Groenhof
Bjørn Tore Mikkelsen
Ingrid Synnøve Brendryen
Erling Bakkemo
Rune Hamnes
Eivind Skotnes
Mari Halvorsen Sundgot
Tor Egeli
Line Henriette Paulsen
Dag Bjørnar Jonsrud

Det vises til protokoll fra avsluttende sentrale forhandlinger datert 12. juni 2018 og møtebok fra mekling datert 29. juni 2018.

Partene er enige om at gjenstående uenigheter løses slik det fremgår av vedlegg til denne protokollen. YS Spekter meddelte at den varslede plassoppsigelse og plassfratredelse derfor trekkes.

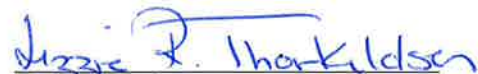
Spekter har godkjent forhandlingsresultatet og YS Spekter har svarfrist 21.09.2018 kl. 12.00.

Partene vil orientere Riksmekleren om forhandlingsresultatet.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

YS Spekter


Anne-Kari Bratten


Lizzie Ruud Thorkildsen

Til protokollen:

Partene er enige om at bestemmelsene knyttet til ny innskuddspensjonsordning og lukket ordning skal redigeres inn i overenskomstens del B.

Protokolltilførsel fra YS Spekter:

YS Spekter anser at den inngåtte særavtale for personell innen Brann og Redning med fysiske krav til stilling ikke er til hinder for at arbeidstaker uavhengig av særavtalen kan prøve sakligheten av de fysiske krav som stilles i en individuell sak om stillingsvern.

I OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 10. april 2018.

II SÆRSKILT FOR AVINOR AS OG SVALBARD LUFTHAVN AS

Økonomi:

1. Generelt tillegg til alle på kr 18.900,-. Dette inkluderer tillegg gitt i A-delsforhandlingene.
2. For ansatte som følger en arbeidsplan som kommer inn under arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) og som dermed har en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer pr uke utbetales, etter ordning innført i 2004, fast turnustillegg på enten kr 17 000 eller kr 23 000 pr år. Med virkning fra 1. oktober 2018 gjøres følgende endringer:
 - For ansatte som mottar kr 23 000 etter dagens ordning, gjøres ingen endring.
 - For ansatte som mottar kr 17 000 ytes et mellomlegg på kr 6 000, fra 1. oktober 2018.
 - For ansatte som i 2004 fikk kr 23.000 som kompensasjon for økt arbeidstid, gis ytterligere kr 6.000,- fra 1. oktober 2018.
 - Ansatte som starter i turnus fra og med 1. oktober 2018 gis ikke turnustillegg.
3. Lørdags- og søndagstillegget i overenskomsten § 7.3 justeres med kr 1,80. Punkt 2) og 3) omfatter ikke ansatte som følger OSLS lønssystem.
4. Skifttillegg på OSLS justeres i samsvar med det generelle tillegget.
5. Kursledergodtgjørelse og instruktørgodtgjørelse justeres til hhv. kr 250 og kr 230.

Tilleggene i punkt 1, 3, 4 og 5 gis med virkning fra 1. april 2018.

Overenskomstens del B prolongeres med følgende endringer:

§ 7.3 Lørdags- og søndagstillegg

Ny tekst:

«For ordinært arbeid i tidsrommet lørdag kl 00.00 til søndag kl 24.00 kompenseres med et tillegg på kr 36,80 pr arbeidet time.»

Avtale om undervisningsgodtgjørelse

Punkt 1.2 Kursledergodtgjørelse

Ny tekst første setning:

«Kursleder godtgjøres med kr. 250,- pr. kursdag.»

Punkt 1.3 Instruktørgodtgjørelse

Ny tekst første setning:

«Instruktør godtgjøres med kr. 230,- pr. undervisningstime (normalt 45 minutter).»

Særavtale:

Det vises til vedlegg 1 og 2 vedrørende nye særavtaler.

Partssammensatt utvalg lønssystem og lønnsamtale:

Det skal nedsettes et partssammensatt utvalg med representanter fra foreningene som skal se på mulighetene for et nytt felles lønssystem for OSL og Avinor AS for øvrig. Utvalget skal også se på bestemmelser og rammevilkår for lønnsamtaler.

Et framtidig nytt lønssystem skal ses i sammenheng med de 4 kriteriene i A-delen.

Arbeidet skal være avsluttet innen 1. juni 2019.

Hver av partene kan ved behov be om bistand fra de sentrale parter.

Kostnader i forbindelse med endringer i lønssystem kan forhandles i hovedoppgjøret 2020.

III SÆRSKILT FOR AVINOR FLYSIKRING AS

Økonomi:

1. Generelt tillegg til alle på kr 20.000,-. Dette inkluderer tillegg gitt i A-delsforhandlingene.
2. For ansatte som følger en arbeidsplan som kommer inn under arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) og som dermed har en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer pr uke utbetales, etter ordning innført i 2004, fast turnustillegg på enten kr 17 000 eller kr 23 000 pr år. Med virkning fra 1. oktober 2018 gjøres følgende endringer:
 - For ansatte som mottar kr 23 000 etter dagens ordning, gjøres ingen endring.
 - For ansatte som mottar kr 17 000 ytes et mellomlegg på kr 6 000, fra 1. oktober 2018.
 - For ansatte som i 2004 fikk kr 23.000 som kompensasjon for økt arbeidstid, gis ytterligere kr 6.000,- fra 1. oktober 2018.
 - Ansatte som starter i turnus fra og med 1. oktober 2018 gis ikke turnustillegg.
3. Kursledergodtgjørelse og instruktørgodtgjørelse justeres til hhv. kr 250 og kr 230.

Tilleggene i punkt 1 og 3 gis med virkning fra 1. april 2018.

Overenskomstens del B prolangeres med følgende endringer:

Ferie

§ 6.8: Nytt punkt, «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.

Særavtale:

Det vises til vedlegg 3 og 4 vedrørende nye særavtaler.

RTC:

Særavtaler for AFIS gjeldende i Avinor AS, vil gjøres gjeldende i Avinor Flysikring AS fra dags dato. Unntak for dette er kompensasjon for OJT-instruksjon. Slik kompensasjon følger av særavtale i vedlegg 4.

Retningslinjer for tildeling av ny fritid, jf. avtale om praktisering av arbeidsmiljølovens kap. 10:

Avinor Flysikring AS legger til grunn retningslinjene for tildeling av ny fritid.

IV SÆRSKILT FOR SVALBARD LUFTHAVN AS

For Svalbard Lufthavn AS er partene enige om at overenskomstens del B skal være lik overenskomstens del B for Avinor AS. Videre er partene enige om at alle særavtaler som i dag gjelder i Avinor AS skal være like i Svalbard Lufthavn AS.

V PENSJON I AVINOR AS OG SVALBARD LUFTHAVN AS

Tjenestepensjonsordningen i Statens Pensjonskasse (SPK) lukkes med virkning fra 1. januar 2019. Alle som er ansatte per 31. desember 2018 blir værende i SPK-ordningen med mindre de selv velger overgang til innskuddspensjonsordning.

Fra 1. januar 2019 innføres innskuddsbasert alderspensjon etter Lov om innskuddspensjon. Det vil bli tatt forbehold overfor SPK om at ansatte som på overgangstidspunktet ikke er 100 % arbeidsdyktig, kan opprettholde sitt medlemskap i SPK.

Ansatte som velger overgang til innskuddspensjon gis full kompensasjon, dog oppad begrenset til kr 100.000,- per år. Det gis ikke kompensasjon til arbeidstakere med rett til full offentlig tjenestepensjon.

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.

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 som arbeider minst 10 % av full stilling.

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 tjenestepensjonsordningen gir pensjonsopptjening, skal så langt det er praktisk mulig også gi pensjonsopptjening i innskuddspensjonsordningen.

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.

LB
Jst

- 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.

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.

Overgangsordninger

1. Kompensasjoner ved overgang til innskuddspensjon

Ansatte skal gis full kompensasjon dersom beregninger viser at den ansatte får et tap i alderspensjon fra 67 år, begrenset oppad til kr 100.000 per år. Kompensasjonen skal fastsettes individuelt, basert på beregnet differanse mellom forventet pensjon fra de to ordningene. Kompensasjonen utbetales som et tillegg til lønn så lenge ansettelsesforholdet i selskapet består, men maksimalt fram til fylte 67 år.

Kompensasjonens størrelse blir beregnet en gang, på tidspunktet for overgang til innskuddspensjon, ut fra fastsatte forutsetninger.

Kompensasjonen vil bli definert som en individuell %-sats av pensjonsgivende lønn, og vil bli regulert i takt med lønnsutviklingen. For ansatte med lønn over 12 G reguleres kompensasjonen i hht endring i G.

Kompensasjonen utbetales månedlig sammen med ordinær lønn, som et eget tillegg (inngår ikke i feriepengegrunnlag eller pensjonsgrunnlag i den nye innskuddsordningen)
Kompensasjonen utbetales fram til fylte 67 år, også for de som velger uttak av driftspensjon i perioden 62 til 67 år.

Ved uttak av driftspensjon vil kompensasjonens størrelse bli omregnet dersom vedkommende ikke ville ha oppnådd 30 års opptjening i dagens ordning ved tidspunktet for uttak. Beregning av en slik nedgang/bortfall blir foretatt og gjort kjent i forbindelse med valg av ordning. Kompensasjonen opphører dersom vedkommende slutter i Avinor.

Kompensasjonen blir beregnet uten fradrag for privat AFP.

Beregningene utføres av en felles nøytral rådgiver som partene er enige om, basert på standardiserte beregningsforutsetninger. Begge parter skal ha innsyn i beregningsforutsetninger som legges til grunn. Forutsetninger for beregning av kompensasjon baseres på anbefalinger fra Norsk Regnskapsstiftelse. Beregningsmodell og forutsetninger krever enighet mellom de lokale parter.

2. 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.

Styringsgruppe for pensjon

Det etableres en styringsgruppe for pensjon i samsvar med Lov om innskuddspensjon § 2-6, med representasjon fra de tillitsvalgte i selskapet. Alle organisasjoner med overenskomst skal være representert.

Styringsgruppens skal blant annet utarbeide retningslinjer for:

- Forutsetninger og prinsipper for beregning og utbetaling av driftspensjonsordning
- Hvilke lønnsarter som skal inngå i pensjonsgrunnlaget
- Medlemskap under permisjon
- Behandling av særskilte saker

Frist for ansattes valg av pensjonsordning er 1. juli 2019. Ansatte skal sikres individuell rådgivning fra nøytral rådgiver før valg av pensjonsordning foretas.

VI PENSJON I AVINOR FLYSIKRING AS

Tjenestepensjonsordningen i Statens Pensjonskasse (SPK) lukkes med virkning fra 1. januar 2019. Alle ansatte som er 53 år eller eldre per 1. januar 2019 blir værende i SPK-ordningen med mindre de selv velger overgang til innskuddspensjon og øvrige ansatte overføres til innskuddspensjonsordningen.

Fra 1. januar 2019 innføres innskuddsbasert alderspensjon etter Lov om innskuddspensjon. Det vil bli tatt forbehold overfor SPK om at ansatte som på overgangstidspunktet ikke er 100 % arbeidsdyktig, kan opprettholde sitt medlemskap i SPK.

Ansatte som går over til innskuddspensjon gis full kompensasjon, dog oppad begrenset til kr 100.000,- per år. Det gis ikke kompensasjon til arbeidstakere med rett til full offentlig tjenestepensjon.

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.

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 som arbeider minst 10 % av full stilling.

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.

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.

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.

Overgangsordninger

1. Kompensasjoner ved overgang til innskuddspensjon

Ansatte skal gis full kompensasjon dersom beregninger viser at den ansatte får et tap i alderspensjon fra 67 år, begrenset oppad til kr 100.000 per år. Kompensasjonen skal fastsettes individuelt, basert på beregnet differanse mellom forventet pensjon fra de to ordningene. Kompensasjonen utbetales som et tillegg til lønn så lenge ansettelsesforholdet i selskapet består, men maksimalt fram til fylte 67 år.

Kompensasjonens størrelse blir beregnet en gang, på tidspunktet for overgang til innskuddspensjon, ut fra fastsatte forutsetninger.

Kompensasjonen vil bli definert som en individuell %-sats av pensjongivende lønn, og vil bli regulert i takt med lønnsutviklingen. For ansatte med lønn over 12 G reguleres kompensasjonen i hht endring i G.

Kompensasjonen utbetales månedlig sammen med ordinær lønn, som et eget tillegg (inngår ikke i feriepengegrunnlag eller pensjonsgrunnlag i den nye innskuddsordningen)
Kompensasjonen utbetales fram til fylte 67 år, også for de som velger uttak av driftspensjon i perioden 62 til 67 år.

Ved uttak av driftspensjon vil kompensasjonens størrelse bli omregnet dersom vedkommende ikke ville ha oppnådd 30 års opptjening i dagens ordning ved tidspunktet for uttak. Beregning av en slik nedgang/bortfall blir foretatt og gjort kjent i forbindelse med valg av ordning. Kompensasjonen opphører dersom vedkommende slutter i Avinor.

Kompensasjonen blir beregnet uten fradrag for privat AFP.

Beregningene utføres av en felles nøytral rådgiver som partene er enige om, basert på standardiserte beregningsforutsetninger. Begge parter skal ha innsyn i beregningsforutsetninger som legges til grunn. Forutsetninger for beregning av kompensasjon baseres på anbefalinger fra Norsk Regnskapsstiftelse. Beregningsmodell og forutsetninger krever enighet mellom de lokale parter.

2. 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 fratrukket 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.

Styringsgruppe for pensjon

Det etableres en styringsgruppe for pensjon i samsvar med Lov om innskuddspensjon § 2-6, med representasjon fra de tillitsvalgte i selskapet. Alle organisasjoner med overenskomst skal være representert.

Styringsgruppens skal blant annet utarbeide retningslinjer for:

- Forutsetninger og prinsipper for beregning og utbetaling av driftspensjonsordning
- Hvilke lønnsarter som skal inngå i pensjonsgrunlaget
- Medlemskap under permisjon
- Behandling av særskilte saker

Ansatte som kan velge pensjonsordning har frist 1. juli 2019. Alle ansatte skal sikres individuell rådgivning fra nøytral rådgiver i god tid før fristen.

Merknad til punkt V og VI:

YS Spekter og Spekter er enige om at målsettingen for en fremtidig tjenestepensjonsordning baseres på kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

VII PARTSARBEID

Partssammensatt utvalg – «medusk»-avtalen:

Partene har som felles mål at ansatte med medisinske og/eller fysiske krav til stillingen skal stå i ordinær stilling frem til pensjonsalder

Det nedsettes et partssammensatt utvalg, som i tariffperioden 2018-2020 skal vurdere tiltak som skal bidra til dette. Blant annet skal utvalget se på og foreslå:

- Forbyggende arbeid for personell med medisinske og/eller fysiske krav til sin stilling og eventuelt hvordan man kan utvikle og forberede dette
- Hvordan man kan øke motivasjonen for trening hos de ansatte, og løpende iverksette tiltak for dette.
- Omfanget og bruken av avtalen, også knyttet opp mot implementering av nye medisinske krav i henhold til nytt EU-regelverk
- Om avtalens omfang bør ha begrensninger knyttet til medisinske forhold, alder og liknende
- Mulighetene for karriereveiledning
- Eventuelle behov for egen medusk-avtale for AFIS



Utvalget skal i tillegg evaluere Retningslinjer om fysiske og/eller medisinske krav til stilling i brann og redning gjeldende fra 1. juni 2017, tilpasset ny særavtale for personell innen Brann og Redning med fysiske krav til stillingen.

Videre skal utvalget foreslå retningslinjer og tiltak som

- 1) Bidrar til at seniorer består fysiske krav til stilling.
- 2) Ivaretar seniorer som gjennomfører og dokumenterer trening men som likevel ikke består den fysiske testen.

Det avholdes minimum 3 møter i løpet av høsten 2018.

Arbeidet skal være ferdigstilt innen utløpet av februar 2019.

Partene kan be om bistand fra sine sentrale parter.

VIII ØVRIGE FORHOLD

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering.



Særavtale om tillegg for ansatte i brann og redning som oppfyller medisinske og fysiske krav til stillingen i Avinor AS.

Følgende vilkår gjelder for å være omfattet av avtalen:

1. Ansatte i brann og redning med medisinske og fysiske krav til stillingen.
2. Den ansatte står i operativ stilling og oppfyller de medisinske kravene til stillingen.
3. Den ansatte består den fysiske testen i henhold til nytt EASA- regelverk. Enten arbeidsrelatert fysisk test (Fredrikstad testen) eller fysisk test etter Arbeidstilsynets veiledning om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere (standardtest for fysisk utholdenhet og muskelstyrke).

Kompensasjonen utbetales fra den første i den mnd han/hun fyller følgende år:

- | | |
|------------------|--------------|
| - Fra 55 – 59 år | kr. 10.000,- |
| - Fra 60 – 62 år | kr. 25.000,- |
| - Fra 63 | kr. 30.000,- |

Ansatte som ikke lenger tilfredsstillers medisinske krav til stilling eller går ut av operativ tjeneste vil ikke motta fremtidige tillegg. Tillegg som allerede er kommet til utbetaling vil opprettholdes.

Unntak:

Tillegget gis ikke til ansatte ved Oslo Lufthavn.

Ved inngåelse av denne avtalen er partene enige om at Avtale for ansatte i brann og redning som ikke består helsesjekk ihht. Arbeidstilsynets Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen opphører fra og med 01.07.2016.

Tillegg for ansatte i seksjonen Utrykning ved Oslo lufthavn.

Med virkning fra 01.04.2016 gis følgende tillegg for ansatte i seksjonen Utrykning ved Oslo Lufthavn, som er omfattet av Avtale om vilkår for ansatte i seksjon Utrykning som ikke består helsesjekk ihht. Arbeidstilsynets Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen og som tilfredsstillers de til enhver gjeldende medisinske og fysiske krav til stillingen:

- | | |
|----------------|--------------|
| - Inntil 50 år | kr. 5.000,- |
| - Fra 50 år | kr. 7.500,- |
| - Fra 55 år | kr. 10.000,- |
| - Fra 60 år | kr. 12.500,- |

Tilleggene erstatter tidligere røykdykkertillegg.

Denne avtale løper fra 1.7.2018 og et år av gangen med tre måneders oppsigelse.

Særavtale for personell innen Brann og Redning med fysiske krav til stilling.

Avtalen gjelder for ansatte innen brann- og redningstjenesten Avinor AS/Svalbard lufthavn AS som gjennomfører og dokumenterer trening i henhold til Avinors retningslinjer.

Den ansatte har selv ansvar for jevnlig å gjennomføre den trening som er nødvendig for, til enhver tid, å oppfylle de fysiske krav som stilles for arbeid innenfor brann og redning i Avinor.

Arbeidsgiver skal legge til rette for trening i arbeidstiden, minimum 2 timer pr uke, så langt tjenesten tillater (kun driftskritiske forhold kan medføre at tilrettelegging for 2 timer trening ikke gjennomføres). For ansatte med behov for ytterligere trening skal arbeidsgiver så langt det lar seg gjøre tilrettelegge for dette.

Arbeidsgiver vil følge opp ansatte som står i fare for å ikke klare de fysiske kravene, og forebyggende tiltak er vurdert.

Måltrettede tiltak til enkeltpersoner kan være kostholdsveiledning, røykesluttkurs, treningsveiledning eller liknende tiltak. Ansatte plikter å dokumentere at de følger opp slike tiltak.

Dersom den ansatte ikke består fysisk test etter opptreningsperiode, og eventuelt andre tiltak er gjennomført, og det er sannsynlig at den ansatte er varig ute av stand til å bestå fysisk test i fremtiden, gjelder følgende:

Før ledige stillinger utlyses, skal det vurderes om det er kvalifiserte ansatte som ikke tilfredsstiller fysiske krav, som kan tilbys stillingen. Det samme gjelder ved innleie av arbeidskraft. Ansatte tilbys ledig stilling i Avinor AS/Svalbard lufthavn AS som vedkommende er kvalifisert for eller innenfor 6 måneder kan kvalifisere seg til.

Arbeidsgiver tilbyr den ansatte som har fylt 58 år å stå i et arbeidsforhold frem til den ansatte kan fratrukke med rett til pensjon. Dette kan være arbeid der selskapene har behov, eller ved utleie til samarbeidspartner.

Arbeidsgiver vurderer om arbeidet skal utføres på dagtid. Ansatte beholder da sin grunnlønn uten faste og variable tillegg. Ansatte med 25 års ansiennitet eller mer beholder da sin grunnlønn med en nedtrapping av faste og variable tillegg over 2 år. Dette skjer ved at faste tillegg og variable tillegg (fastsatt til gjennomsnittet av variable tillegg for de siste 12 måneder) utbetales det første året som et månedlig beløp (dvs. den årlige totalen delt på 12). Etter 1 år reduseres dette beløpet med 50 % og etter 2 år faller tillegget bort.

Alternativt kan arbeidsgiver og arbeidstaker bli enige om inntil to års lønn ved avslutning av arbeidsforholdet etter fylte 55 år.

For ansatte født i 1963 eller tidligere gjelder i tillegg følgende frem til den ansatte kan fratrukke rett til pensjon:

Dersom det ikke er ledig stilling ved egen lufthavn eller i Avinor AS/ Svalbard Lufthavn AS, kan den ansatte gå utenpå dimensjoneringen i hht retningslinjene og utføre arbeid der det er behov. Arbeidet utføres da som utgangspunkt ved egen lufthavn, men ved behov må den ansatte påregne å arbeide ved andre lufthavner. Reisene kompenseres etter gjeldende regler.

Dersom flere fyller vilkårene til å få stilling utenfor dimensjonert bemanning vil partene sentralt drøfte hvem som skal prioriteres.

Varighet:

Avtalen gjøres gjeldende t.o.m. 31. 12. 2019, og ett år av gangen med seks måneders oppsigelse.



**Særavtale tilleggsfunksjon som simulatorpilot
Avinor Flysikring AS**

Antall simulatorpiloter som trengs pr. enhet for å utføre oppgaven kan variere fra år til år og i løpet av året. I forbindelse med sentrale bemanningsgjennomganger skal behovet for simulatorpiloter fastsettes. Deretter inngås det årlige avtaler med den enkelte arbeidstaker. Utvelgelse av hvem som skal være simulatorpilot skjer på bakgrunn av kompetanse og prestasjoner. Disse prosessene skal gjennomføres med involvering av de tillitsvalgte.

Følgende gjelder AFIS- og LTT-fullmektiger som har tilleggsfunksjon som simulatorpilot.

- Operative AFIS- og LTT-fullmektig som jobber som simulatorpilot godgjøres med kr 28 000.- pr år. Godtgjørelsen utbetales månedlig.
- Godtgjørelsen er knyttet til utførelsen av pilotoppgaven og bortfaller når den enkelte AFIS- eller LTT-fullmektig ikke lenger utfører oppgaven.
- Godtgjørelsen inngår i feriepengegrunnlaget og er pensjonsgivende.
- Godtgjørelsen inngår ikke i beregningsgrunnlaget for overtid.
- Avtalen med den enkelte simulatorpilot kan sies opp av arbeidsgiver og arbeidstaker med gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder.

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m. 01.10.2018 t.o.m. 31.12.2020. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.



Særavtale kompensasjon for OJT-instruksjon Avinor Flysikring AS

Det er inngått særavtale mellom Avinor Flysikring AS og Delta Luftfart om kompensasjon for utførelse av OJT-instruksjon (on the job training).

OJT-instruksjon gitt av AIS-konsulent, AFIS-fullmektig eller LTT-fullmektig kompenseres med avspasering etter omregningsfaktor 1:3, dvs. at 3 timer OJT-instruksjon kompenseres med 1 times avspasering.

Hvis avspasering ikke er mulig, kompenseres det med timelønn etter omregningsfaktor 1:3, dvs. at 3 timer OJT-instruksjon kompenseres med 1 timelønn.

Medgått tid til pre- og debrief av elever skal telle med i timeberegningen.

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m. 01.10.2018 t.o.m. 31.12.2020. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

