

Overenskomst del B 2018 - 2020

mellom
Avinor Flysikring AS
og
Delta Luftfart FS

§ 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 Overenskomstens bestemmelser om lønssystem og lønnsregulering omfatter ikke arbeidstakere under utdanning som tilsettes midlertidig for inntil tre måneder.
- 1.4 Lønnsbestemmelsene §§ 2, 3, 4, 7 og 8 omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til konsernsjef.

§ 2 Lønssystem

- 2.1 Tabell X – hovedlønnstabell, se vedlegg 1.
- 2.2 Tabell B – tilleggslønnstabell, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.3 Stillingsinnplassering – Lønnsrammer, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.4 Stillingsinnplassering – Lønnsplaner, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.5 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

2.6 Lønnsvurderinger

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

- Arbeids- og ansvarsområde
- Jobbutførelse
- Anvendt kompetanse

§ 3 Definisjoner

- 3.1 Årslønn er stillingens faste lønn og funksjonstillegg, men eksklusiv ulempetillegg og overtid.
- 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 ved beregning av overtidsgodtgjørelse er årslønn dividert med 1850.
- 3.5 Med full lønn i §§ 10-15, samt ved fravær som skyldes tjenesterelaterte kurs, menes lønn og tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

§ 4 Reguleringsbestemmelser

- 4.1 Forhandlinger om lønnsreguleringer gjennomføres iht. til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og YS Spekter.
- 4.2 Det forhandles i overenskomsten del B om:
- generelle tillegg
 - ulempetillegg
 - endring av lønnstabellen
 - størrelsen på beløpet som skal avsettes til individuelle tillegg - fordeling av de i individuelle tillegg
 - i perioden skal det innledes samtaler om lønn dersom en av partene ber om det.

§ 5 Ansettelser

- 5.1 Nye medarbeidere skal ansettes på prøve med 6 måneders prøvetid. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelse.
- 5.2 Etter utløpet av prøvetiden er det gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

- 5.3 Jf. forøvrig Arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse, oppsigelse og avskjed.

§ 6 Arbeidstidsbestemmelser

6.1 Arbeidstidens lengde

For dagtidsarbeid er den ordinære ukentlige arbeidstid 37,5 klokketimer 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. For turnusarbeid er den ordinære ukentlige arbeidstid 35,5 klokketimer.

For turnusarbeid er minimumvaktlengde 4 timer. Dette gjelder ikke ved bruk av delt dagsverk.

6.2 Gjennomsnittsberegning 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.

Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden. Arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker.

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

6.3 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.

6.4 Daglig og ukentlig fritid

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

Videre må den sammenhengende fritid i forbindelse med ukentlig fridag være 36 timer.

Ukentlig fridag og turnusfridag (blankdag og ekstrafridag) skal spesielt avmerkes på arbeidsplanen.

Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere arbeidsfri periode mellom to arbeidsperioder, men ikke kortere enn 8 timer, og gjennomsnittsberegning av ukentlig fritid, men ikke kortere enn 28 timer i noen enkelt uke.

6.5 Praktisert døgn- og ukeskille

Når påtropping 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).

I arbeidstidsregnskapet skal fastsatt døgn- og ukeskille benyttes. (Daglig og ukentlig arbeidstid)

6.6 Helge- og høytidsdager

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

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

6.7 Pålagt legesjekk og fysisk test regnes som arbeidstid.

6.8 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.

§ 7 Kompensasjoner for ordinært arbeid/ulempetillegg

7.1 Kveldstillegg:

Dagtidsarbeidere (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 18,00 pr. arbeidet time.

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. 3000,- pr. år. Det faste tillegget er pensjonsgivende i sin helhet og inngår ikke i grunnlag for pensjonsgivende variable tillegg.

7.2 Nattillegg:

For ordinært arbeid mellom kl 20.00 og 06.00 kompenseres med et tillegg på kr 98,20 pr. arbeidet time.

** Endret pr. 1. april 2017 (Pr. 1. april 2016: Kr. 95,00)*

7.3 Lørdags- og søndagstillegg:

For ordinært arbeid i tidsrommet lørdag kl 00.00 til søndag kl 24.00 kompenseres med et tillegg på kr 35,00 pr. arbeidet time.

7.4 Tillegg for delt dagsverk:

Arbeidstakere som pålegges tjeneste i form av delt dagsverk, kompenseres med kr. 275,00 pr. arbeidsdag. Arbeidstaker som må møte frem flere enn to ganger pr. arbeidsdag kompenseres dette med ytterligere kr. 475,00 pr. fremmøte.

7.5 Deltidsarbeid

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. Pålagt arbeid utover gjennomsnittlig arbeidstid pr uke for tilsvarende heltid og for arbeid utover 9 timer pr døgn godtgjøres som overtid.

Deltidsansatte omfattes av arbeidsordninger/avtaler som er gjort gjeldende innen det arbeidsområdet den ansatte er tilsatt.

Ukefridag skal avmerkes på arbeidsplan. For pålagt merarbeid/overtid på ukefridag kompenseres deltidstilsatte som utfører turnusarbeid med timelønn tillagt 100 % for minimum 4 timer.

7.6 Helge- og høytidsdager

Arbeid på helge- og høytidsdager (ikke overtid), jf. § 6.6 Helge- og høytidsdager 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. § 6.5).

7.7 Turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager og aftener som ikke er søndag

Turnusarbeidere som har turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager som ikke er søndag, samt onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften etter kl 1300.

Dersom slike dager fremkommer på arbeidsplan som turnus- eller ukefridag, skal dette kompenseres med ekstra fri av et dagsverks lengde. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for 8 timer (50 %).

Slik kompensasjon gis kun en gang for samme forhold.

7.8 Forskjøvet arbeidstid

Når det oppstår ekstraordinære forhold kan den ordinære arbeidstiden forskyves med minimum ett døgnns forhåndsvarsel 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 oppsatte arbeidstid/vakt.

Ulempetillegg kompenseres etter den faktiske tjeneste som er utført

§ 8 Kompensasjon for overtidsarbeid

8.1 Overtidsarbeid kompenseres med:

Timelønn tillagt 50 % for perioden kl. 06.00 - 20.00 mandag til fredag.

Timelønn tillagt 100 % for perioden kl. 20.00 - 06.00, samt for lørdager, søndager og helge- og høytidsdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jule- og nyttårsaften.

Lørdags- og søndagstillegg (pr. arbeidet time) jf. § 7.3 kompenseres i tillegg til overtidsgodtgjørelse ved overtidsarbeid.

8.2 Pålagt overtidsarbeid godskrives med minst 2 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt.

8.3 Turnusarbeidere som utfører overtidsarbeid/ekstratjeneste på helge-/høytidsdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul- og nyttårsaften gis følgende kompensasjon:

Pålagt overtidsarbeid/ekstratjeneste godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minst 4 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt. I tillegg kompenseres timelønn (jf § 3.3) pr. overtidstime som godtgjøres.

I tillegg kompenseres ulempetillegg etter § 7.1, 7.2 og 7.3 pr. arbeidet time.

8.4 Turnusarbeidere som utfører overtidsarbeid/ekstratjeneste på ukefriday/turnusfriday gis følgende kompensasjon:

Timelønn tillagt 100 % for minimum 4 timer.

I tillegg skal det ved overtidsarbeid på ukentlig fridag på søndag kompenseres med timelønn (jf § 3.3) for hver arbeidet overtidstime.

Dersom slik arbeid skjer på ukefridag/turnusfridag som samtidig er helgedag mv, kompenseres det med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer samt timelønn tillagt 100 %, og ulempetillegg etter § 7.1, 7.2 og 7.3 pr. arbeidet time.

§ 9 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.

§ 10 Overgang til lavere lønnet stilling på grunn av sykdom m.v.

- 10.1 En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling i Avinor Flysikring, beholder sin lønn som en personlig ordning.
- 10.2 Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til en lavere lønnet stilling i Avinor Flysikring, beholder han den tidligere stillings lønn.
- 10.3 Dersom medarbeidere på grunn av helse-/aldersmessige årsaker ønsker å bli fritatt for regelmessig turnusarbeid, skal dette søkes imøtekommet dersom tjenesten ligger til rette for det.

§ 11 Lønn under sykdom

- 11.1 Arbeidstakere som har tiltrådt tjenesten har rett til 52 uker med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan under sykdom, uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensning.
- 11.2 Retten til full lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.
- 11.3 I den lønn som arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan Avinor Flysikring for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefraværet.

§ 12 Lønn under fødsels- og adopsjonspermisjon

12.1 Generelt vilkår

Vilkårene for rett til fødsels- og adopsjonspermisjon med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan er at moren har vært i arbeid i minst 6 av de siste 10 måneder forut for fødselen. For at faren skal ha rett til fødselspenger, må både han og moren fylle vilkårene om arbeid i minst 6 måneder før fødselen. Øvrige vilkår for at faren og moren skal få permisjon med lønn følger Folketrygdslovens regler, men uavhengig av Folketrygdslovens inntektsbegrensning.

12.2 Foreldrepenger

Det gis fødselspermisjon i 49 uker med 100 % lønn, alternativt 59 uker med 80 % lønn (herunder er 10 av ukene forbeholdt faren). Retten til lønn under fødselspermisjon forlenges med 5 uker (7 uker ved 80 % lønn) for hvert barn som fødes utover ett ved samme fødsel.

Permisjonen regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeidet og senest 3 uker før fødselen. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte rett til permisjon i de tre ukene før fødselen, forkortes perioden med lønn tilsvarende.

Retten til permisjon i 49/(59) uker er betinget av at far tar 10 uker fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjonstiden. Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes perioden med lønn tilsvarende. Forøvrig følges Folketrygdlovens regler.

Dersom moren er sykmeldt frem til nedkomstdato, skal sykepenger ytes frem til denne dato. I praksis vil moren få utbetalt sykepenger i stedet for fødselspenger de siste tre ukene. I disse tilfellene vil moren få avkortet sine fødselspenger med de siste tre ukene som obligatorisk er før fødsel.

Dersom moren helt eller delvis unnlater å benytte retten til fødselspermisjon i de siste 3 ukene før fødselen, eller barnet fødes før forventet termin, forkortes permisjonstiden tilsvarende.

Permisjonen kan tas sammenhengende eller i fleksibelt uttak, og regnes fra det tidspunktet kvinnen slutter i arbeidet, dvs. tidligst 12 uker før forventet termin.

12.3 Omsorgspermisjon

Arbeidstaker har rett til 2 uker (10 dager) omsorgspermisjon med full lønn ved fødsel, jf. AML § 12-3 (1). Permisjonen må tas ut i forbindelse med fødselen og avvikles normalt de to første ukene etter at moren er kommet hjem fra sykehuset. Permisjonen skal fortrinnsvis tas fortløpende, men kan også deles slik at omsorgspersonen kan være til stede en eller flere dager i forbindelse med selve fødselen og så ta resten av permisjonen når barnet og moren kommer hjem fra sykehuset. For omsorgspermisjon gis 1 uke innenfor og 1 uke utenfor rammen for velferdspermisjoner.

12.4 Mor arbeider hjemme

Hvis moren er hjemmearbeidende, har faren rett til permisjon uten lønn opptil 50 uker (pluss 2 uker pappapermisjon) i barnets første leveår.

12.5 Permisjon med lønn når mor dør etter fødselen i permisjonstiden

Dersom moren dør etter fødselen, i permisjonsperioden, gis faren, dersom han har vært ansatt minst 6 måneder i de siste 10 måneder og har omsorg for barnet, fødselspermisjon med lønn for resterende del av perioden.

12.6 Permisjon med lønn når barnet er dødfødt, eller barnet dør i fødselspermisjonstiden

Dersom barnet er dødfødt eller dør i fødselspermisjonstiden, gis moren permisjon med full lønn inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 49/(59) uker dersom barnet dør etter den 27. uken av fødselspermisjon.

Lønn utbetales som ved fødsels- og omsorgspermisjoner.

12.7 Adopsjonspermisjon

Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har vært i arbeid 6 av de siste 10 måneder forut for adopsjonen, rett til permisjon med full lønn, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, til sammen i inntil 41 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80 % lønn i 51 uker.

Hver av foreldrene må benytte minst 5 uker av permisjonstiden. Dersom en av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte denne delen, forkortes permisjonen tilsvarende, Folketrygdlovens regler.

12.8 Fleksibelt uttak

Arbeidstaker som har rett til permisjon med full lønn ved nedkomst/adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene om tidskonto i henhold til Folketrygdloven. Ved forlenget permisjon og redusert ytelse i henhold til Folketrygdloven, reduseres lønnen tilsvarende. Slik permisjon må skje innenfor den tidsrammen som følger av AML og folketrygdlovens regler

12.9 Amming

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.

§ 13 Lønn under barns og barnepassers sykdom

13.1 Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, gis rett til tjenestefri med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven, for nødvendig tilsyn med barnet når barnet er sykt, eller den som har daglig tilsyn med barnet er syk.

13.2 Arbeidstakere med funksjonshemmede, kronisk-, eller livstruende syke barn under 18 år, gis rett til tjenestefri med full lønn, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven. Aldersgrensen gjelder ikke for syke utviklingshemmede "barn".

§ 14 Lønn under repetisjonsøvelse

14.1 Arbeidstaker med mer enn 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan under repetisjonsøvelse.

14.2 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.

§ 15 Velferdspermisjoner

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

§ 16 Reiser i bedriftens tjeneste

Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for bedriften. Utgifter til transport, opphold og diett, samt beregning av arbeidstid, dekkes etter satser og regler som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ for inn- og utland.

§ 17 Pensjons- og forsikringsordninger

17.1 Pensjonsordning

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 pensjongivende lønn mellom 0 og 7,1G og 20 % mellom 7,1 og 12G. Dette inkluderer en egenandel fra ansatte på 1,5 %.

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

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 pensjongivende 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 pensjongivende lønn. Pensjonen blir utbetalt livsvarig.
- Pensjon til gjenlevende barn ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 15 % av pensjongivende 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 Flysikring AS.

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.

Styringsgruppen 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

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

17.2 Forsikringsordninger

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

§ 18 Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og etter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavere 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 lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og reise- og flytteutgifter.

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 videregående opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriften 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.

§ 19 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Viser til overenskomstens del A.