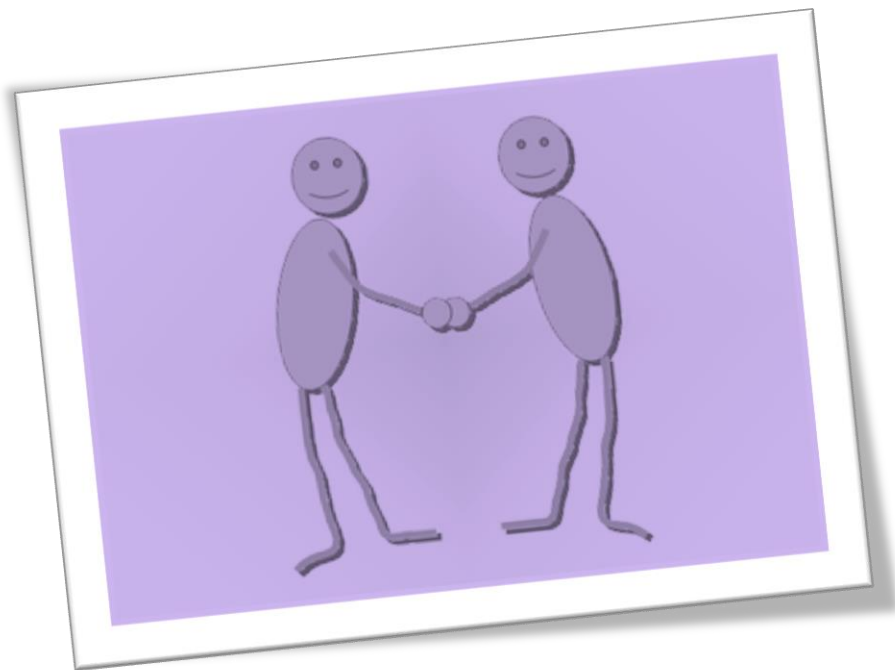


## **Overenskomstens del A - 2018-2020**



**Spekter og LO Stat**

## OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2018 - 2020

### 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 LO Stat tilfredstiller 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 14. desember 2017.

#### 2. De lokale forhandlingene

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

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

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

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

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til 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 tjenestepensjon 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 tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

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

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

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

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid 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 vidaregåande opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

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

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

### a) Lønn ved sykdom mv.

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

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

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

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse 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 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

### c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) 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. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

### 4. Prøvetid og oppsigelse

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

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

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

### 1. Avtalefestet pensjon (AFP).

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.

### 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. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, 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 bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

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

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

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

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

Partene er enige om:

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

### 6.1 Likestilling mellom kjønnene

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

#### Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for 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. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektskjevheten 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 i fra 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 LO Stat 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 LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 19. februar 2018.

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

## **8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

**OVERENSKOMST DEL B**

**MELLOM**

**LHL**

**OG**

**Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO) og Handel og  
Kontor (HK), EI & IT-forbundet**

**OVERENSKOMSTPERIODEN**

**01.april 2018 - 31.mars 2020**

# INNHOLDSFORTEGNELSE

## Innhold

<u>1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG</u> .....	4
<u>2. ARBEIDSTID</u> .....	4
<u>2.1 Definisjon</u> .....	4
<u>2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer</u> .....	4
<u>2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer</u> .....	4
<u>2.4 Heltid/deltid/fortrinnsrett</u> .....	5
<u>2.5 Vaktordninger</u> .....	5
<u>2.5.1 Vakt på vaktrom</u> .....	5
<u>2.5.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet</u> .....	5
<u>2.6 Overtid</u> .....	5
<u>2.6.1 Overtid etter tilkalling</u> .....	6
<u>2.7 Forskjøvet arbeidstid</u> .....	6
<u>2.8 Erstatning av fridag</u> .....	6
<u>2.9 Fleksitid</u> .....	6
<u>2.10 Turnusordninger</u> .....	6
<u>2.11 Endring i drift</u> .....	6
<u>3. LØNN OG LØNNMESSIGE TILLEGG</u> .....	7
<u>3.1 Lønnsansiennitet</u> .....	7
<u>3.2 Lønnsmessige tillegg</u> .....	7
<u>3.2.1 Lørdags- og søndagstillegg</u> .....	7
<u>3.2.2 Kvelds- og nattillegg</u> .....	7
<u>3.2.3 Helge- og høytidstillegg</u> .....	7
<u>3.3 Vakt på vaktrom</u> .....	8
<u>3.4 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet</u> .....	8
<u>3.5 Overtid</u> .....	8
<u>3.6 Forskjøvet arbeidstid</u> .....	8
<u>3.7 Utbetaling av feriepenger</u> .....	9
<u>4. LØNNSYSTEM OG KRITERIER FOR LØNN</u> .....	9
<u>4.1 Minstelønssystem</u> .....	10
<u>4.1.1 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe A, uten krav til utdanning</u> .....	10
<u>4.1.2 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe B1, krav om fagbrev eller tilsvarende</u> .....	10
<u>4.1.3 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe B2, krav om fagbrev og autorisasjon</u> .....	10

<a href="#">4.1.4 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe C, krav om bachelor</a>	10
<a href="#">4.1.5 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe D, krav bachelor og spesialisering</a>	10
<a href="#">4.1.6 Stillinger som ikke innplasseres i minstelønssystemet</a>	11
<a href="#">4.2 Kriterier for lønn i LHL, gjelder alle stillingskategorier</a>	11
<a href="#">4.3 Annen lønnsregulering</a>	12
<a href="#">5. SOSIALE BESTEMMELSER</a>	12
<a href="#">5.1 Sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger</a>	12
<a href="#">5.1.1. Full lønn</a>	12
<a href="#">5.2 Arbeidstakere over 67 år</a>	12
<a href="#">5.3 Arbeid under svangerskap</a>	12
<a href="#">5.4 Lønn ved omsorgspermisjon</a>	12
<a href="#">5.5 Velferdspermisjon</a>	12
<a href="#">5.6 Barn og barnepassers sykdom</a>	12
<a href="#">5.7 Lønn ved fri til amming</a>	13
<a href="#">5.8 Lønn ved repetisjonsøvelse</a>	13
<a href="#">5.9 Omplussing</a>	13
<a href="#">5.10 Forsikringsordninger</a>	13
<a href="#">5.11 Pensjon</a>	13
<a href="#">6. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET</a>	13

## 1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet, Fellesorganisasjonen (FO), Handel og Kontor (HK) og El & It- forbundet som er ansatt i Landsforeningen for Hjerte- og Lungesyke (LHL). Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Generalsekretæren og dens ledergruppe, kliniksjefer og virksomhetsdirektører er unntatt.

## 2. ARBEIDSTID

### 2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakere etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, men beredskapsvakt medregnes som avtalt i punkt 2.5.2

### 2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

LHL skal ha en personalpolitikk som ivaretar ansatte i ulike livsfaser. Se personalhåndboken.

### 2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlige 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (5).

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres på natt og/eller på helg.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

For tredelt turnusarbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt.2.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. Aml§10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jfr. AML§10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnitt 33,6 timer pr. uke. Den ordinære arbeidstiden må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

#### **Partene er enig om følgende presiseringer:**

##### **Deltid.**

*Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjon slik at den gis uten forholdsmessig avkortning etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en natt time regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.*

*Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.*

### **Forholdet til overtid og ekstravakter.**

*Tidsberegningen gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.*

## **2.4 Heltid/deltid/fortrinnsrett**

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting, omfanget av deltid bør begrenses.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. aml § 14-3.

Overordnede retningslinjer skal årlig drøftes mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte.

## **2.5 Vaktordninger**

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordninger skal innarbeides i en plan, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser, og kunngjøres så tidlig som mulig. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Arbeidstakere over 55 år kan fritas for nattevakter etter individuell vurdering dersom de selv ønsker det og forholdene ligger til rette for det. Dersom fritak ikke kan gis skal dette begrunnes skriftlig til arbeidstaker.

### **2.5.1 Vakt på vaktrom**

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. aml § 10-4.

Timetallet for vakt på vaktrom regnes etter forholdet 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, jf. aml §§ 10-3 og 10-5.

### **2.5.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet**

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:5.

Vaktplan/sykdom: Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt vedkommende etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid som normalt ville ha blitt opptjent i henhold til arbeidsplanen. Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt vedkommende etter arbeidsplanen skulle hatt fri, vil man ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

## **2.6 Overtid**

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjonen for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.



### 2.6.1 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. Påbegynt halvtime regnes som halv time. Gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

### 2.7 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enig om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid begrenses mest mulig.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt som mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

### 2.8 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag jf. aml § 10-8 (2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdager, skal det gis en ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn eller legges til timebank etter avtale med nærmeste leder.

Pålagt fagdag/kurs på en fridag kompenseres ved at den ansatte får en ny fridag eller legges til timebank etter avtale med nærmeste leder.

### 2.9 Fleksitid

Det kan vurderes fleksitid for ansatte med 37,5 t. pr. uke der tjenesten tillater dette. Vilkår for opparbeidelse av tid og avspasering fastsettes i personalhåndbok.

Ansatte som ikke har fleksitidsordning kan opparbeide plusstid i tidsregistreringssystemet ved behov i tjenesten og etter avtale med nærmeste leder. Ordningen fastsettes i personalhåndbok.

### 2.10 Turnusordninger

Turnuser utarbeides i henhold til arbeidsmiljølovens regler.

Nye turnuser skal gjøres kjent for den enkelte ansatte minst 4 uker før ikrafttreden.

### 2.11 Endring i drift

Dersom klinikken stenges i jul og/eller påske, skal dette drøftes med de tillitsvalgte på klinikken så tidlig som mulig, for planlegging av uttak av ferie/avspasering.

Se for øvrig personalhåndbok.

## 3. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

### 3.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- All tidligere praksis og erfaring som er av betydning for stillingen.
- Ansiennitet i bedriften.
- Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon.
- Verneplikt.
- Omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

### 3.2 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 3.2.1 til 3.2.3 betales ikke under overtidsarbeid.

#### 3.2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 55,- per arbeidet time.

#### 3.2.2 Kvelds- og nattillegg

For alle arbeidstakere betales følgende tillegg per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00:

Grunnlønn	Kveldstillegg 17-21	Nattillegg 21-07
285 000 - 384 999	70	85
385 000 - 499 999	85	105
500 000 - 599 999	95	115
600 000	105	125

#### 3.2.3 Helge- og høytidstillegg

Ordinært arbeid på helgedager, høytidsdager og høytidsaftener og onsdag før skjærtorsdag betales med et tillegg på 133 % av timelønn per arbeidet time i følgende tidsrom:

Helge- og høytidsdager, samt påskeaften: kl. 00.00 – 24.00  
Onsdag før skjærtorsdag, pinse- jul- og nyttårsaften: kl. 12.00 – 24.00

Dette gjelder også deltidsansatte.

### 3.3 Vakt på vaktrom

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 minutter eller mindre per vakt strykes, 15 minutter eller mer per vakt forhøyes til ½ time).

Det betales timelønn pluss 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

### 3.4 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

En time beredskapsvakt skal som hovedregel betales med 1/5 timelønn. Avhengig av hvor belastende vaktordningen er kan annen omregningsfaktor være aktuell.

Beredskapsvakt som utførers til ulike tider av døgnet skal settes inn i en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid, og hvor stor del av beredskapsvakten som inngår i den alminnelige arbeidstid.

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

Det kan avtales annen kompensasjon enn tillegg som følger av denne avtale. Kompensasjonen kan være en kombinasjon av tid og penger.

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jfr. pkt. 3.5

### 3.5 Overtid

Divisor: 1850

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

50 % tillegg

For overtidarbeid fra 09.00 frem til kl. 19.00

100 % tillegg

1. For overtidarbeid etter kl. 19.00 frem til kl. 09.00
2. For overtidarbeid på lørdager og søndager, eller fridag etter vaktplan
3. For pålagt overtid direkte etter nattevakt
4. For forskjøvet vakt kort varsel

133 1/3 % tillegg.

For overtidarbeid på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter klokken 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og etter kl 12.00 på onsdag før skjærtorsdag og onsdag før Kr. Himmelfart.

### 3.6 Forskjøvet arbeidstid

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet etter at godkjent turnusplan foreligger, betales et tillegg på 50 %, for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsen i pkt. 3.5.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3.5 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8.
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

Ved varsel senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 2.7, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som er utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.
- d) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

### 3.7 Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte i LHL kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

## 4. LØNNSSYSTEM OG KRITERIER FOR LØNN

Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere med gode kvalifikasjoner, samt stimulere til virksomhetens måloppnåelse.

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som beskrevet i overenskomstens del A mellom Spekter og LO Stat.

Før de årlige lønnsforhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende drøftingsmøte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, lønnsstatistikk og kriterier for lønnsdannelse.

Stillinger skal avlønnes utfra arbeidsinnhold, kvalifikasjonskrav, ansvar og myndighet, personlig egnethet og oppnåelse av krav og mål.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom de ansattes real- og formale kompetanse og virksomhetens behov i lønnsutviklingen.

Dersom arbeidstaker blir gitt særlig ansvar for en tidsavgrenset periode som stedfortreder eller konstituert, skal leder vurdere om det bør gis et tillegg for perioden etter drøfting med tillitsvalgte.

LHL skal ha et minstelønssystem for innplassering av stillinger, som følges av stillingens kompetansekrav og vurdering av kritisk kompetanse. Partene kan avtale andre stillingsbenevnelser ved behov. Individuelle faktorer kan tilsi vurdering av ev. høyere avlønning.

Noen stillinger kan være hensiktsmessig å legge utenfor minstelønssystemet. Hvilke stillinger dette skal være avtales mellom partene. Lønnsbestemmelser for disse følger i pkt. 4.2.

Dersom ledere har ansvar for lønnsregulering, avtales unntak fra lønnsbestemmelsene for disse.

#### 4.1 Minstelønssystem

Lønnsramme	Ansiennitet					
	0 år	3 år	7 år	10 år	16 år	20 år
<b>A</b>	318.600	324.600	335.600	384.600	394.600	410.600
<b>B1</b>	354.600	363.600	369.600	420.600	432.600	
<b>B2</b>	354.600	363.600	369.600	420.600	432.600	
<b>C</b>	400.000	411.000	433.000	490.000	500.000	
<b>D</b>	435.000	455.000	490.000	525.000	535.000	

##### 4.1.1 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe A, uten krav til utdanning

- Resepsjonist
- Kjøkkenassistent
- Renholder
- Renholdsassistent
- Driftstekniker
- Servitør
- Vaktmester

##### 4.1.2 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe B1, krav om fagbrev eller tilsvarende

- Renholder
- Kokk
- Sekretær
- Resepsjonist
- Administrasjonssekretær
- Miljøarbeider
- Sykehussekretær
- Driftstekniker
- Vaktmester

##### 4.1.3 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe B2, krav om fagbrev og autorisasjon

- Hjelpepleier
- Helsesekretær
- Helsefagarbeider

##### 4.1.4 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe C, krav om bachelor

- Sosionom
- Sykepleier

##### 4.1.5 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe D, krav bachelor og spesialisering

- Sosionom med videreutdanning\*
- Spesialsykepleier

#### 4.1.6 Stillinger som ikke innplasseres i minstelønnssystemet

- Rådgiver
- Regnskapsmedarbeider
- It- konsulent
- Renholdsleder
- Sykehussekretær
- Avdelingsleder
- Konsulent
- Kjøkkensjef
- Økonomirådgiver
- Pasient koordinator
- Idrettspedagog
- Ingeniør

\* Med videreutdanning menes at ett av følgende kriterier må være oppfylt:

- 60 studiepoeng eller tilsvarende ved høyskole eller universitet innen relevant fagområde.
- Klinisk kompetanseoppbygging, tilsvarende 1 års videreutdanning innen relevant fagfelt/fordypningsområde. Kompetansen kan opparbeides gjennom minimum 30 stp ved høyskole/universitet og klinisk virksomhet/annet tilsvarende maksimum 30 stp.
- Godkjent veilederkompetanse, jf. de til enhver tid gjeldende kriterier for slik godkjenning, og mottatt dokumentasjon på oppfylte kriterier fra eget fagforbund.

#### 4.2 Kriterier for lønn i LHL, gjelder alle stillingskategorier

Kriterier for lønn i LHL skal være kjent for den enkelte ansatte. Kriteriene bygger på de fire kriteriene fra A-delen i Spekter.

Kriterier som legges til grunn for den enkeltes lønnsutvikling:

- Kompetanse, herunder både formal og realkompetanse. Gjennom medarbeidersamtaler skal den enkeltes muligheter for kompetanseheving gjennomgås. Kompetanseutvikling skal være i tråd med LHL's strategiske kompetanseplan.
- Faglig engasjement; medarbeidere forventes å holde seg faglig ajour. Medarbeider som bidrar til fagutvikling og viser evne til å dele ny kompetanse og søke ny kunnskap vil bli prioritert.
- Bidrar positivt til et godt arbeidsmiljø.
- Samarbeidskompetanse; medarbeidere som bidrar til å se ut over egen arbeidssituasjon og evner å samhandle og skape resultater ut over egne resultater vil bli prioritert.
- Bidrag til måloppnåelse. Ansatte må gjøre seg kjent med egen avdelings mål, samt overordnet mål og strategi for LHL.
- Helhetshensyn/harmonisering.
- Beholde og utvikle.
- Ansenitet kan være aktuelt å vurdere.
- Jobbutførelse (egnethet, fleksibilitet, initiativ, innsats og stabilitet).

Partene vil for det enkelte lønnsoppgjør vurdere hvilke kriterier som skal prioriteres.

### 4.3 Annen lønnsregulering

Lønnsregulering kan også skje uavhengig av årlige lønnsforhandlinger - ved vesentlig endring i arbeidsoppgaver, funksjon og ansvar, eller ved urimelige skjevheter. Funksjonstillegg kan gis for oppgaver/funksjoner som er tidsbegrenset i virksomheten og følger funksjonen/stillingen og ikke person.

## 5. SOSIALE BESTEMMELSER

### 5.1 Sykepenger, svangerskapspenge og foreldrepenger

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

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

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

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

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn i forbindelse med foreldrepermisjon må ha gjeninntret for å få full lønn under ny permisjon.

#### 5.1.1. Full lønn

Med full lønn i 4. menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

### 5.2 Arbeidstakere over 67 år

Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

### 5.3 Arbeid under svangerskap

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

### 5.4 Lønn ved omsorgspermisjon

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

### 5.5 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 10 dager.

### 5.6 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. arbeidsmiljøloven § 12-9 (1), har rett til full lønn ved permisjon inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for

flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrense på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn.

Arbeidstakers rett til permisjon med full lønn inntreffer når vedkommende har tiltrådt stillingen.

### 5.7 Lønn ved fri til amming

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

### 5.8 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.

*Merknad:*

*Ved innkalling til redningsaksjoner av større omfang, herunder naturkatastrofer, stor ulykker, gis arbeidstaker permisjon med full lønn. Dette skal dokumenteres av hjelpekorps/ frivillig organisasjon.*

### 5.9 Omplussing

Ved omplussing innen virksomheten pga helsemessige årsaker, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, kan arbeidstakeren beholde sin nåværende faste årslønn som en personlig ordning. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minimum ett år.

### 5.10 Forsikringsordninger

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

### 5.11 Pensjon

Ansatte i LHL skal være omfattet av pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle som oppfyller kravene til medlemskap, med unntak av ansatte med rett til medlemskap i lovbestemt tjenestepensjonsordning.

#### Medlemskap

Rett til medlemskap har alle fast og midlertidig ansatte, uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

#### Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

- 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 12 G
- Tilleggsinnskudd 18,1 % av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Innskuddet fra de ansatte er på 1 % av pensjonsgivende lønn.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon § 5-5, 2. ledd bokstav a.

#### Uførepensjon

Ansatte har rett til uførepensjon for uføregrad fra 20 %. Full pensjon er summen av ¼ G (likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget), 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og i tillegg 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.



### Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

## **6. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET**

Det vises til protokoll fra innledende sentrale forhandlinger mellom Spekter og LO Stat (A-del).





