

2018-2020



Overenskomst

mellom LO Stat/EL og IT Forbundet
og SPEKTER/Relacom AS



ELog IT
Forbundet

INNHOOLD

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018	2
--	---

Overenskomstens A-del mellom SPEKTER og LO STAT 2018-2020	9
--	---

Protokoll fra forhandlinger om Del B i overenskomst for Relacom AS	25
---	----

Overenskomst mellom LO STAT/EL og IT Forbundet og SPEKTER/RELACOM AS - Del B	31
---	----



Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018

År 2018, den 10. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Bjørn Skrattegård
Bjørn Auglend
Charlotte Renshusløyken
Dag Rune Gabrielsen
Janne Sonnerud
Kristin Flagstad
Kristin B. Watndahl
Marit Kobro
Marta Hjelle
Morten Gjelten
Ragne Eikrem
Randi Løvland
Siri Ribsskog
Svein Tore Valsø
Sverre Harvei
Thor Johansen
Trude Kolle Martini
Vibeke C. Reiling
Viggo Larsen
Anja Steinfeldt-Reisse
Frode Lillerovde
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørnes
Lars Haukaas
Linn Marie Schilling Tjensvold
Marte Båtstrand
Merete Lindland
Per Kristian Knutsen
Sylvia Brustad
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Eivind Gran
Egil André Aas
Øystein Gudbrands
Lise Olsen
Renée Rasmussen
Anne Bondevik
Anniken Refseth
Asle Tronstad
Aud Marit Sollid
Audun Sør-Reime

Bodil H. Andersen
Christine Thomassen
Christopher Ray Beckham
Dag Einar Sivertsen
Fredrik Oftebro
Gerd Øiahals
Hans Fredrik Danielsen
Kai Nygård
Kristian Brustad
Marianne Solberg Johnsen
Odd Haldgeir Larsen
Reidunn Wahl
Rolf Ringdal
Sissel Hallem
Sissel M. Skoghaug
Tone Faugli
Tor Erik Granum
Trygve Skogseide

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11.

Det er partenes intensjon at det skal opprettes et overenskomstområde 11 med følgende virksomheter:

- Helse Nord IKT HF
- Helse Vest IKT AS
- Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
- Luftambulansetjenesten HF
- Pasientreiser HF
- Sjukehusapoteka Vest HF
- Sykehuspartner HF

For disse virksomhetene skal resultatet fra A2 forhandlingene ikke gjøres gjeldende, men erstattes av B-dels forhandlinger som skal skje etter følgende prosess:

Det skal etableres en partssammensatt gruppe fra arbeidsgiverne i berørte virksomheter som sammen med berørte forbund gjennomgår overenskomstens del A2 etter årets forhandlinger. Gruppen skal

avklare hvilke endringer som er nødvendig dersom overenskomstens del A2 ikke lenger skal gjelde samt avklare prosess for gjenstående elementer i B-delene. Frist for dette arbeidet er 1. desember 2018. Dersom det oppnås enighet etableres nytt overenskomstområde 11. Dersom det ikke oppnås enighet gjøres resultatet fra A2 forhandlingene gjeldende samt avtale prosess for B-dels forhandlingene.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 1.950,- pr år.

Det gis ytterligere et tillegg på kr. 4.875,- pr år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 417.726,- eller lavere.

Ved beregning av årslønn legges følgende lønnsdefinisjon til grunn:

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

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2018. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønnsystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønnsystemene bygger på andre måltørrelser enn årslønn.

Særskilt for område 10 og 13:

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 19. februar 2018.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

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

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Område 6

Frist for å be om bistand: 18. april kl. 15.00.

Frist for avslutning: 20. april kl. 15.00.

Område 1 - 4, 7 - 9 og 12 samt Bane NOR

Frist for å be om bistand: 27. april kl. 15.00.

Frist for avslutning: 9. mai kl. 15.00.

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

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

VI GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

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

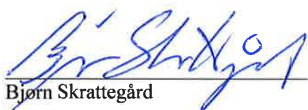
VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres. Utvalget skal foreslå tiltak som kan øke graden av organisering i arbeidslivet.

VIII OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2018 – 2020.

Arbeidsgiverforeningen Spekter



Bjørn Skrattegård

LO Stat



Eivind Gran

Til protokollen:

I

Når det gjelder AFP-vedtektene, er partene enige om følgende endringer - med forbehold om godkjenning av departementet:

- § 3-3 første ledd første pkt skal lyde: *"grensen på 26 uker i § 3-2 utvides med en periode på ytterligere 78 uker når arbeidstaker i den utvidede perioden har mottatt sykepenger, uføretrygd"*.
- Dagens «nedbemanningsregel» i § 3-2 (5) første pkt skal lyde: *"Vilkåret i første ledd om at arbeidstaker skal være reell arbeidstaker på uttakstidspunktet skal likevel anses oppfylt hvis grunnen til opphøret er at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold."*

Endringene gjelder for arbeidstakere født 1. mars 1955 eller senere. For øvrige skal dagens regler gjelde.

II

Partene er enige om å innføre et «slitertillegg» tilsvarende de materielle rettigheter som framgår av resultatet i frontfagsoppgjøret med virkning fra 1. januar 2019. Dette innebærer:

Ansatte i tariffbundne bedrifter med privat AFP omfattes.

Størrelse og varighet på ytelsen

- Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) på starttidspunktet.
 - o Ved avgang ved 62 år får man full ytelse.
 - o Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse.
 - o Ved avgang ved 64 år får man 1/3 av full ytelse. Ved senere avgang gis ingen ytelse.
- Ytelsen trappes opp, slik at de som er født i 1957 får 1/7 av ytelsen og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsen for hvert årskull inntil 1963-årgangen som får full ytelse.
- De som er født etter 1963 får full ytelse.
- Ytelsen reguleres som løpende utbetalinger fra folketrygden, som for tiden er veksten i G fratrukket 0,75 prosentpoeng.
- Ytelsen opphører ved død eller fylte 80 år

Betingelser for å få ytelsen

- For å få ytelsen stilles det krav om innvilget privat AFP. Dersom AFP-ordningen legges om, er det kvalifiseringskravene i dagens AFP-ordning som gjøres gjeldende.
- Gjennomsnitt av samlet inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen kan ikke overstige 7,1 G.
- Krav for å få ytelsen skal være minimum 20 år med inntekt i folketrygden over 1 G.
- Det forutsettes avgang fra arbeid for å kvalifisere for ytelsen. Det tillates en årlig inntekt på inntil 15.000 kroner før ytelsen bortfaller.
- Ytelsen kan ikke kombineres med mottak av andre ytelser, som blant annet uføretrygd, uførepensjon fra tjenstepensjon, dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, sluttpakker, pensjon for særaldersgrenser eller fra den offentlige AFP ordningen som utbetales mellom 62 og 66 år.

III

Vedrørende tjenstepensjonsordningen for teatre, orkestre og Den norske Opera og Ballett samt Siva SF og Ruter AS er partene enige om følgende:

Det vises til protokoll fra avsluttende sentrale forhandlinger av 15. april 2016 hvor det med virkning fra 1. juli 2016 ble etablert en midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon. Pensjonsordningen gjelder følgende virkninger:

- Den Norske Opera & Ballett AS
- Kilden Teater- og Konserthus for Sørlandet IKS (Kristiansand Symfoniorkester)
- Stavanger Symfoniorkester Stiftelse
- Stiftelsen Musikkelskapet Harmonien (Bergen Filharmoniske Orkester)
- Nordnorsk Opera- og Symfoniorkester AS
- Virksomheter omfattet av teateroverenskomstene

Oslo-Filharmonien, Det Norske Blåseensemble anno 1734, Trondheim Symfoniorkester, Teatret Vårt og Teater Ibsen har tilsluttet seg ordningen gjennom lokale protokoller i 2016.

Reguleringsnivået for ordningen er overenskomstenes del B, herunder teateroverenskomstene.

Sangsolister, korsangere og ballettdansere ved Den Norske Opera & Ballett som er tilsluttet annen pensjonsordning etter operapensjonsloven, omfattes ikke av ordningen.

Ansatte i Kristiansand Symfoniorkester og ved Riksteatret med individuelle rettigheter til medlemskap i Statens Pensjonskasse, opprettholder disse rettighetene inntil annet eventuelt avtales.

Det vises også til Riksmeklerens møtebok for overenskomstområde 9 av 17. september 2016 hvor det på samme måte ble avtalt å innføre midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon for Siva SF og Ruter AS.

Det fremgår av ovennevnte protokoll av 15. april 2016 og møteboken av 17. september 2017 at partene var omforent om følgende begrunnelse for at pensjonsordningene ble etablert som midlertidige løsninger:

Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenestepensjon.

Partene er enige om at de forhold som begrunnet midlertidige løsninger i virksomhetene i overenskomstområde 1 samt Siva og Ruter, fremdeles ikke er avklart. De midlertidige ordninger for disse virksomhetene, herunder kompensasjonsordningene ved overgang til ny pensjonsløsning, vil derfor prolongeres for overenskomstperioden 2018-20. Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Hvis forholdene ligger til rette for det, og en av partene krever det, kan pensjonsordningene vurderes i full bredde i forbindelse med mellomoppgjøret 2019.

IV

På bakgrunn av LO Stats krav om opprettelse av et eget område for jernbane, har partene diskutert områdeplassering for jernbanevirksomheter i Spekter. Jernbanen står foran store omstillinger i tiden framover, og partene er enige om at områdeinnplassering kan vurderes på nytt i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020.

V

LO Stat og Spekter vil bidra til å heve yrkesfagenes status.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2018-2020

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 tilfredsstillte 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.
- Konkurransesevne, herunder lønsmessig 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, **for 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 lavlønne menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-delsforhandlingene.

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 opplæring § 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 videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlengt læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakesendes 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, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdløven, 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. folketrygdløven, 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 (ammig) 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 feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, 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 ivare tatt, 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 tillitsvalgsarbeid, 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 entrepriseliggende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, 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 fratre 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 Likelønnskomisjonens 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 Likelønnskomisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut 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 innses 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.

Likelønnskomisjonen 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.

Likelønnskomisjonen 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 tjenestepensjon.

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.

Overenskomster LO**Overenskomstområde 1 Kultur:**

Arendal Kulturhus AS
Dansens Hus AS
Den Norske Opera & Ballett AS
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Drammen Scener AS
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)
Music Norway
Musikkselskapet Harmonien
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
Nobels Fredssenter
Nordnorsk Opera og Symfoniorkester AS
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Operaen i Kristiansund
Oslo Konserthus AS
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunlateahter
Brageteatret
Carte Blanche AS
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Hordaland Teater
Hålogaland Teater
Kilden Teater og Konserthus
Nationaltheatret
Nordland Teater
Nord-Trøndelag Teater
Oslo Nye Teater
Riksteatret
Rogaland Teater
Sogn og Fjordane Teater
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)
Teater Innlandet
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)
Trøndelag Teater.

Overenskomstområde 2 Norges Bank:

Norges Bank

Overenskomstområde 3 Avinor:

Avinor AS
Avinor Flysikring AS

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge

AtB AS

Brakar AS

Electronic Chart Centre AS, ECC

Enova SF

Finnmarkseiendommen, Fefo

Garantikassen for fiskere

Innovasjon Norge

Konsentra AS

Norges forskningsråd

Norsk Helsenett SF

Norsk Tipping AS

Ruter AS

Sio Mat og Drikke AS

SIVA, Selskapet for industrivekst SF

Statnett SF

Statskog SF

Stiftelsen Asta

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO

Studentsamskipnaden i Stavanger

Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ

Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Trygg Trafikk

Vinmonopolet, AS

Overenskomstområde 5 Nettbuss:

Nettbuss AS

Nettbuss Travel AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Nettbuss.

Overenskomstområde 6 NRK:

NRK AS

Overenskomstområde 7 NSB:

CargoNet AS

NSB AS

NSB Gjøvikbanen AS

NSB Trafikkservice AS

RailCombi AS

Overenskomstområde 8 Posten Norge:

Bring Express Norge AS
Bring Linehaul AS
Bring Transportløsninger AS
Bring Warehousing AS
Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Green Cargo Togdrift AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
Mantena AS
AIM Norway AS, Aerospace Industrial Maintenance
Broadnet AS
Det Norske Myntverket AS
Felleskjøpet Agri SA
Fjellinjen AS
Flytoget AS
Hector Rail AB
Hålogaland Kraft AS
Mediq Norge AS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
Relacom AS
Sporveien AS
Veterinærmedisinsk Oppdragssenter AS, VESO

Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:

Akershus universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandsykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Møre og Romsdal HF
Helse Nord Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Helse Nord RHF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Sør-Øst RHF

Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak
(det er en intensjon om å opprette dette overenskomstområdet, if protokollens punkt II):

Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Sjukehusapoteka Vest HF
Helse Nord IKT HF

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

Akasia Kirke og Gravplass AS
Akasia Eiendomsforvaltning AS
Akasia Barnehage AS
Aleris Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
N.K.S. Helsehus Akershus AS
Norlandia Preschool AS
Norlandia Care AS
Norlandia Care Group AS
Rehabiliteringssenteret Air AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare BAB AS
Unicare Hjemmetjenester AS
Unicare Omsorg AS
Unicare Små Enheter AS
Unilabs Laboratoriemedisin AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helsesportssenter

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Ikke områdeplassert:

Bane NOR SF

Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):



Martina Hansens Hospital AS
NMD/Vitus (Fagforbundet)
Norsk Helsenett SF (EI & IT)
Svalbard Lufthavn AS
Sykehusinnkjøp HF
Baratt Due Musikk institutt
Sykehusapotekene Midt-Norge
Vestre Viken HF (EI & IT)
InfraNord Norge AS
Østnorsk Jazzsenter
Stiftelsen Ribo
Entur AS
Unicare Rehab

Two handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The first signature is a stylized, cursive 'A' or 'B' followed by a dot. The second signature is a cursive 'E' followed by a 'C'.

PROTOKOLL

Tilstede på ett eller flere møter:

Relacom AS:

Leif Salomonsen
Lene Rajendra
Jonh Yngve Malum
Viggo Larsen

EL og IT Forbundet:

Øivind Juul Schjetne
Knut Hamletsen
Dag Nysæter

Negotia:

Oddvin Haram

PROTOKOLL FRA FORHANDLINGER OM DEL B I OVERENSKOMST FOR RELACOM AS.

År 2018, den 19. 25. og 26. april, samt 2. og 3. mai, ble det ført forhandlinger mellom Relacom AS og EL & IT forbundet/Negotia.

Partene er enig om følgende:

I. Hovedoppgjøret 2018.

1. Alle ansatte gis et tillegg iht A-delen på kr 1 950 pr år.
2. Derrest gis de som deretter har en årslønn på kr 417 726 pr år eller lavere et tillegg på kr 4 875 pr år. Tillegg under punkt 1 og 2 gis fra 1.4.18.
3. Alle ansatte gis så et tillegg på kr 5 000.
4. Det avsettes en pott på 3 000 000 til individuelle tillegg. Partene er enig om at potten skal brukes til å løse utfordringene i selskapet. Potten skal også kunne brukes til å rette opp skjevheter. Partene skal gjennomføre en egen forhandling om hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for fordelingen. Forhandlingen skal også omfatte hvem tilleggene gis til og hvilken størrelse de skal ha. Ved uenighet fordeles resterende i forholdet 50/50 til hver av partene, maksimalt opp til 1 MNOK.
5. Beregningsgrunnlaget for lærlinger settes til kr 415 000.
6. Tillegg iht punkt 3-5 gis med virkning fra 1.9.18.

II. Mellomoppgjøret i 2019 gjennomføres på følgende måte:

1. Alle gis et tillegg på kr 5 000 fra 1.1.2019
2. A-dels tillegget (fra forhandlinger mellom Spekter og LO Stat/YS Spekter) gis fra 1.4.19.
3. Det garanteres at årslønnsveksten for de ansatte i Relacom i snitt ikke avviker fra den ramme for lønnsveksten i Norge som fastsettes mellom Hovedpartene dersom partene ikke blir enig om noe annet. Eventuelt tillegg ut over kr 5 000 gjøres gjeldende fra 1.4.19.

III.

Ved denne enigheten som partene har protokollert ovenfor, forutsettes det at Spekter og LO Stat/YS Spekter holder Relacom utenfor område 9 i mellomoppgjøret 2019.

Når forhandlingene er gjennomført og garantier innfridd i henhold til pkt II nr 3 er partene enig om at mellomoppgjøret for Relacom er slutført.

Til overenskomsten:

§ 10. Lønn under sykdom

«Arbeidstaker med minst 2 ukers tjeneste gis rett til full lønn...». 2 uker endres til 4 uker.

Vedlegg 3

1.2.Utrykning uten hjemmevakt:

1.2.3.Utrykningshonorar u/hjemmevakt økes til kr 1500,-/2000,-/2500.

2.2. Hjemmevakt – godtgjøring

2.2.2. Satser økes med 10 %.

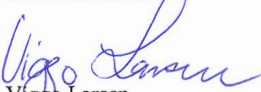
Endringer i Overenskomsten gjøres gjeldende fra 1.9.18.

Til protokollen:

Partene er enig om å gjennomføre en prosess med å endre tabellen slik at den tar opp i seg de tillegg som er gitt i dette og foregående oppgjør. Videre skal en se på den innretningen som er foreslått i kravet fra EL & IT Forbundet og Negotia.

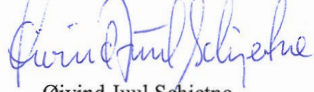
Partene er videre enig om at en skal se på muligheten for en 4:3 arbeidstidsordning innen utgangen av 2018.

For Relacom AS:



Viggo Larsen
Forhandlingsleder

For EL&IT Forbundet:



Øivind Juul Schjetne
Forhandlingsleder

For Negotia

Oddvin Haram
Forhandlingsleder



VEDLEGG 1

Månedsbasert avlønning Stillingsstruktur med lønnstabell

L.gr.	Stillingstittel	Lønnsspenn
1	Hjelpearbeider Spesialarbeider	363 900 – 368 900 – 378 900 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år)
2	Fakturamedarbeider Kredittmedarbeider Konsulent Kundekonsulent Markedskonsulent Regnskapskonsulent Saksbehandler Dokumentasjonsmedarbeider	373 900 – 388 900 – 403 900 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år)
3	Fagarbeider telekom Fagarbeider elektro Fagarbeider energi Fagarbeider IKT Tekniker Ressursstyrer	392 900 – 407 900 – 424 975 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år) Beregningsgrunnlaget for lærlinger er 415 000
4	Ingeniør Planlegger Prosjektleder Produksjonsleder Delprosjektleder Teamleder Bas	425 975 – 435 975 – 445 975 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år)
5	Controller Elektroinstallatør Innkjøper IT konsulent Key Account Manager Konsulent operativ analyse Kvalitetskonsulent Personalkonsulent Personalerådgiver Regionscontroller Selger Service Manager	475 975

EL og IT Forbundet og Negotia har i årets forhandlinger stilt krav om endring av lønnstabell både med hensyn til nivå og tidspunkter for opprykk. Partene er enig om å endre tabellen med utgangspunkt i forslaget som er framsatt, og at dette gjøres i forbindelse med mellomoppgjøret i 2019.

De som har vært ansatt siden før 310316, og som ikke har en lønn iht. til ny tabell, har feil lønn og kan ikke påvirke mellomoppgjøret 2019. Dette må administrativt ryddes i før oppgjøret i 2019 kan avtales.

De som er ansatt i perioden 010416 og frem til 311218 justeres inn på tabellen i løpet av de tre – 3 - kommende oppgjør, 2019 tom. 2021, dog slik at dette ikke påvirker de ordinære lønnsoppgjørene samme år.

Fra og med 1. januar 2019 gjelder følgende tabell:

	0 år	2 år	5 år	8 år	11 år
L.gr. 1	375850	378350	380850	385850	390850
L.gr. 2	385850	393350	400850	408850	415850
L.gr- 3	404850	422350	429850	432350	436925
L.gr 4	437925	442925	447925	452925	457925
L.gr. 5	487925	487925	487925	487925	487925

Lønnstabellen justeres til reell minstelønn ved hvert lønnsoppgjør.

OVERENSKOMST

MELLOM

LO STAT/EL og IT FORBUNDET

OG

SPEKTER/RELACOM AS

—

Del B

Overenskomst mellom LO STAT/EL og IT Forbundet og SPEKTER/RELACOM AS - Del B

INNHOLDSOVERSIKT

(del II – overenskomst)

- | | | | |
|--------|--|------|--|
| § 1 | Virkeområde | § 11 | Lønn under fødsels- og adopsjonspermisjoner m.v. |
| § 2 | Arbeidstidsbestemmelser | § 12 | Lønn under barn og barnepassers sykdom |
| | 2.1 Arbeidstid | § 13 | Lønn under militærtjeneste |
| | 2.2 Turnus og skiftarbeid | § 14 | Korte velferdspermisjoner |
| | 2.3. Fleksibel arbeidstid | § 15 | Kompetanseutvikling |
| | 2.4 Hjemmevakt/beredskap | § 16 | Likestilling |
| | 2.5 Arbeidstid på tjenestereiser innenlands (reiser på fritid) | § 17 | Ansiennitetsberegning |
| | 2.6 Arbeid utenfor eget arbeidssted som medfører overnatting | § 18 | Pensjons- og forsikringsordninger |
| § 3 | Overtid | § 19 | Arbeidstøy og verneutstyr |
| § 4 | Generelle lønnsbestemmelser | § 20 | Beregningsgrunnlag for feriepenger – arbeidstaker over 60 år |
| | 4.1 Lønnsystem | | Vedlegg 1: Lønnstabell med stillingsstruktur for Relacom AS |
| | 4.2 Årlige lønnsreguleringer | | Vedlegg 2: Individuelle oppsigelsesfrister |
| | 4.2 B Lærlingelønn | | Vedlegg 3: Feilretting utenom ordinær arbeidstid |
| | 4.2 C Fagprøve | | Vedlegg 4: Offshoreavtale |
| | 4.2 D Varsel om fratreden | | Vedlegg 5: Arbeidstidsordning – 3 ukers turnus |
| | 4.3 Lønnsansienitet | | Vedlegg 6: Avtale om direkte på-/avmønstring |
| | 4.4 Lønnsdefinisjoner | | |
| § 5 | Utbetaling av lønn | | |
| § 6 | Gødtgjøring for arbeid utenom tidsrommet kl. 07.00 – 17.00, jf § 2.1 turnus- og skiftarbeid jf. §2.2, samt arbeid på lørdag og søndag. | | |
| § 7 | Oppsigelsesfrister | | |
| § 8 | Tjenestereiser | | |
| § 9 | Direkte av/påmønstring | | |
| § 10 | Lønn under sykdom | | |
| § 10 A | Sykdom under ferieavvikling | | |

Del 1:

HOVEDAVTALE

Hovedavtalen mellom Spekter og LO Stat.

Del II:

OVERENSKOMST

§ 1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte i Relacom AS.

I de stillingsgrupper EL og IT Forbundet har medlemmer, kan det ikke tilsettes personale på andre betingelser enn det avtalen foreskriver, dersom ikke partene er enige om det.

Overenskomsten omfatter ikke Bedriftens øverste ledelse.

Overenskomstens bestemmelser om arbeidstid og lønn omfatter ikke arbeidstakere som har individuelle bonus- og provisjonsavtaler og som selv styrer sin arbeidstid.

Partene er enige om at vedlegg til denne overenskomst er en del av overenskomsten og kan bare endres ved revisjon av overenskomsten.

§ 2 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 2.1 ARBEIDSTID

Den ordinære ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt på årsbasis utgjøre 37,5 timer eksklusive spisepause.

Den ordinære arbeidstid skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet kl. 0700 - 1700 de fem første virkedager i uken.

Før det gjennomføres planlagt arbeid utenom tidsrommet_ 0700 - 1700 skal dette avtales med de tillitsvalgte på Bedriften. Grunnlaget for valg av arbeidstidsordning skal redegjøres for i protokollen fra forhandlingene.

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.

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl.1300 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, samt pinse jul- og nyttårsaften. I tillegg gis det fri i romjulen og 2 ekstra fridager.

Ordningen innebærer at åpningstiden ivaretas, dvs. nødvendig bemanning må kunne pålegges å være tilstede i romjulen for å ivareta nødvendig service uten at dette fører til ytterligere kompensasjon. Ansatte som må arbeide i romjulen gis anledning til å avvikle dagene i inneværende år, eller påfølgende år - da fortrinnsvis i påskeuken. De to fridagene avvikles etter avtale med nærmeste leder.

§ 2.2 TURNUS OG SKIFTARBEID

Før det eventuelt gjennomføres turnus og skiftarbeid skal det forhandles om dette med de tillitsvalgte på Bedriften. Grunnlaget for valg av arbeidstidsordning skal redegjøres for i protokollen fra forhandlingene. Den praktiske gjennomføringen av arbeidstidsordningene, med utarbeiding og

drøfting av arbeidsplan som viser den ansattes arbeids- og fritid, jf. AML § § 10-3 og 10-8, inngår i disse forhandlingene.

For turnus/skiftarbeid skal den ordinære arbeidstid eksklusive spisepause ved skift i gjennomsnitt ikke overstige:

1. 36 1/2 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet
2. 35 1/2 timer pr. uke:
 - a. Arbeid som drives hovedsakelig om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid
 - c. 2-skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid som «regelmessig» drives på søn- og eller helligdager.
 - d. Arbeidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst tredje søn- og/eller bevegelig helligdag.
3. 33,6 timer pr. uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.

§ 2.3 FLEKSIBEL ARBEIDSTID

Det er ingen fleksitidsavtale i Relacom AS. Den enkelte arbeidstaker kan avtale med sin leder en tilpasning av sin arbeidstid, innenfor tidsrommet 0700-1700, forutsatt at åpningstid og kundeavtaler ivaretas.

§ 2.4 HJEMMEVAKT/BEREDSKAP

Behovet for hjemmevaksordninger skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte i Bedriften. Før det eventuelt etableres hjemmevaks-/beredskapsordninger skal det forhandles om dette med de tillitsvalgte. Den praktiske gjennomføringen av hjemmevaks-/beredskapsordningen inngår i disse forhandlingene. Det vises til vedlegg 3 feilretting utenfor ordinær arbeidstid.

§ 2.5 ARBEIDSTID PÅ TJENESTEREISER INNENLANDS (REISER PÅ FRITID)

For arbeidstid på tjenestereiser innenlands gjelder følgende:

1. a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes lik ¼ tid
2. a. Reisetid inntil 7 timer på frilørdager og søndager regnes lik ½ tid.
Reisetid utover 7 timer regnes lik ¼ tid.
b. Reisetid på helge-/høgtidsdager samt etter kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften regnes lik ½ tid.
c. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2 a og b, gis fri et tilsvarende antall timer (regnet ut etter ovenfor nevnte regler) en annen virkedag dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for den beregnede reisetid
d. Søndagstillegg (jf. overenskomsten § 6) utbetales ikke for dager som nevnt under a og b.
3. Reisetid mellom kl. 2200-0600 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller bruker soveplass.
4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes

tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

6. Pålagt tjenestekjøring med bil på reiser (herunder til/fra kurs, seminar) regnes som arbeidstid. Overtidsgodtgjøring i forbindelse med tjenestekjøring godtgjøres med timelønn tillagt 50%, også på reiser på lørdag og søndag.

Bestemmelsen gjelder overtidsberettigede.

§ 2.6 ARBEID UTENFOR EGET ARBEIDSSTED SOM MEDFØRER OVERNATTING

Når det er enighet om bruk av 12/9 eller 10/11 rotasjon gjelder vilkår som avtalt i vedlegg 5 til denne overenskomst. Ved øvrige reiseoppdrag som medfører overnatting gjelder vilkår etter § 8 hvis ikke annet avtales.

§ 3 OVERTID

1. Pålagt arbeid utover daglig/ukentlig arbeidstid i fulltidsstilling godtgjøres med overtidsbetaling.
2. Timelønn ved beregning av overtid for den enkelte finnes ved å dividere vedkommendes årslønn med 1850.
3. For pålagt overtidsarbeid gis timelønn tillagt følgende tillegg:
 - De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg for pålagt overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid og fram til kl. 2000. Deretter 100% tillegg fram til kl. 0600.
 - For arbeid på frilørdager og turnusfridager betales 100% tillegg.
 - For arbeid etter kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaftnen betales 100 % tillegg.
 - For arbeid på offentlige høytidsdager og på søn- og helligdager betales 133% tillegg.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidd overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring (overtidstillegget).

4. Når en ansatt blir pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker først gis en pause på minst en halv time. Pausen godtgjøres som overtidsarbeid (50 %).

I de tilfeller bedriften ikke sørger for gratis middag eller annen forpleining, betales inntil kr 132,- i matpenger etter regning.

5. Dersom pålagt overtidsarbeid ikke utføres i tilslutning til ordinær arbeidstid, betales overtid for 2 timer selv om arbeidet varer kortere tid, og det utbetales et utrykningshonorar tilsvarende satsen for hjemmevakt. Dette omfatter de som ikke kommer inn under Avtale om godtgjøring for feilretting i Relacom AS/rammeavtale om hjemmevakt i Relacom AS

Overtidsgodtgjøring gis ikke til arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, jf. AML. § 10-12.

Overtidslister i henhold til AML § 10-7 skal være tilgjengelig for de tillitsvalgte.

Ved pålagt overtid som innebærer at den arbeidsfrie perioden i henhold til AML. § 10-8 går inn i neste ordinære arbeidsperiode, skal arbeidstaker ha rett på fri tilsvarende kravene i arbeidsmiljøloven. Hviletiden medfører ikke trekk i lønn. Dersom arbeidstaker blir pålagt å påbegynne arbeidet før utløpet av hviletiden, gis arbeidstaker 50% overtid for de timene som gjenstår av hviletiden.

§ 4 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

§ 4.1 LØNSSYSTEM

Lønns- og stillingsstrukturen består av 4 lønnsgrupper med ulike stillingstitler plassert inn under lønnsgruppene.

Laveste lønn i en lønnsgruppe representerer begynnerlønn til de stillingene som er plassert i gruppen. Det skal tilstrebes at det ikke er store lønnsforskjeller innen samme stilling.

Ved tilsetning fastsetter bedriften lønn og stillingstittel, samt plasserer arbeidstaker i riktig lønnsgruppe. Ved tilsetning skal den enkeltes ansiennitet innen sitt yrke/fag bestemme innplassering i lønssystemet. Videre konverterer bedriften stillingstittel og plasserer arbeidstakere inn i riktig lønnsgruppe ved overtagelse av virksomhet. De tillitsvalgte skal informeres om den endelige lønsplassering.

Arbeidsgiver kan etter forhandlinger med de tillitsvalgte innføre nye stillingstitler og plassere disse i høvelig lønnsgruppe. Ubenyttede stillingstitler kan fjernes.

Endring av den individuelle lønnsgruppeplasseringen

For ansatte i l.gr 1–4 skjer endringer av lønnsgruppeplassering etter avtale mellom partene i bedriften. For ansatte i l.gr. 5 skjer dette etter avtale mellom partene i bedriften eller etter avtale mellom bedriften og den enkelte ansatte.

§ 4.2 ÅRLIGE LØNSREGULERINGER

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres en gang hvert år i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og LO Stat.

På grunnlag av ovennevnte forhandlinger gjennomføres lønnsforhandlinger mellom Relacom AS EL og IT Forbundet.

Lønnsgruppe 1-4

Disse gis et lønnstillegg likt det som avtales mellom partene. Det forhandles om lønnstabeller for stillinger i lønnsgruppe 1-4. I tillegg forhandles det om avsetning av midler til bruk i forhandlinger om individuelle eller gruppevise tillegg ut fra avtalte rammer og kriterier.

I ekstraordinære tilfeller f.eks. ved meransvar kan leder gi midlertidige eller faste lønnstillegg. Faste lønnstillegg drøftes med de tillitsvalgte på bedriften.

Ekstra relevant fagbrev, som for eksempel elektriker, utløser et eget tillegg på kr 15 000 pr år.

Overtid for lærlinger over 18 år i henhold til laveste sats i lønnsgruppe 3.

Forskjellige bonus og provisjonsordninger kan avtales.

Lønnsgruppe 5

Disse gis et lønnstillegg likt det som avtales mellom partene. Når det er avtalt avsatt midler til individuelle tillegg, skal det gjennomføres en individuell lønnsamtale med den enkelte.

Individuelle tillegg gis administrativt ut fra avtalte rammer og kriterier. Ved individuell lønsvurdering skal objektive og målbare kriterier benyttes:

1. Kompetanse
 - Utdanning
 - Kurs og erfaring

- Autorisasjoner
2. Ansvar
 - utvidet ansvars- og oppgaveområder
 - mer komplekse oppgaver
 3. Faglig dyktighet
 - kvalitet (måles i henhold til kjente krav)
 - spiss og breddekompetanse

Hvis den enkelte ansatte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av vedkommendes lønn, kan tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta opp saken.

§ 4.2 B LÆRLINGELØNN

Partene er enige om å samarbeide for at målene i Reform '94 skal nås. Dette innebærer blant annet et økt antall lærlinger i virksomhetene. Hovedmodellen 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 % verdiskapningstid. Det antas at verdiskapningsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten.

Avlønning av lærlinger:

Hovedmodell

Perioden deles inn i 4 halvår.

- 1. halvår tilsvarer lønnen 30 % av beregningsgrunnlaget
- 2. halvår tilsvarer lønnen 40 % av beregningsgrunnlaget
- 3. halvår tilsvarer lønnen 50 % av beregningsgrunnlaget
- 4. halvår tilsvarer lønnen 80 % av beregningsgrunnlaget
-

Avvik fra hovedmodell - Elektriker og telekommunikasjonsmontør.

Perioden deles inn i 2 år på skole og 2 1/2- år i bedrift.

- 1 1/2-år tilsvarer lønnen 30 % av beregningsgrunnlaget
- 2 1/2-år tilsvarer lønnen 40 % av beregningsgrunnlaget
- 3 1/2-år tilsvarer lønnen 45 % av beregningsgrunnlaget
- 4 1/2-år tilsvarer lønnen 55 % av beregningsgrunnlaget
- 5 1/2-år tilsvarer lønnen 80 % beregningsgrunnlaget

Avvik fra hovedmodell - Serviceelektroniker.

Perioden deles inn i 3 år på skole og 1 1/2-år i bedrift.

- 1 1/2-år tilsvarer lønnen 45 % av beregningsgrunnlaget
- 2 1/2-år tilsvarer lønnen 55 % av beregningsgrunnlaget
- 3 1/2-år tilsvarer lønnen 80 % av beregningsgrunnlaget

Avvik fra hovedmodell - Fagutdannede som har gått på lærekontrakt og har fagbrev avlagt etter 3 år i skole.

For 4 1/2-års fag:

- 1 1/2-år tilsvarer lønnen 60 % av beregningsgrunnlaget
- 2 1/2-år tilsvarer lønnen 75 % av beregningsgrunnlaget
- 3 1/2-år tilsvarer lønnen 80 % av beregningsgrunnlaget

For 4 års fag:

- 1 1/2-år tilsvarer lønnen 75 % av beregningsgrunnlaget
- 2 1/2-år tilsvarer lønnen 80 % av beregningsgrunnlaget

Beregningsgrunnlag pr. 1.9.18 er kr. 415 000.

§ 4.2 C FAGPRØVE

Når lærlingen er tilknyttet eksternt opplæringskontor er bedriften forpliktet til å avholde oppfølgingssamtaler med lærlingen årlig.

Fagprøve skal avlegges i løpet av de siste fire måneder av læretiden og begynne så tidlig at prøven i alminnelighet må kunne beregnes avsluttet senest en måned etter læretidens utløp. Hvis det medgår over en måned, har lærlingen, såfremt han består prøven, og forsinkelsen ikke skyldes lærlingen, krav på å få etterbetalt differansen mellom lærlingelønn og fagarbeiders lønn for tiden utover en måned.

§ 4.2 D VARSEL OM FRATREDEN

Lærlinger som ikke får varsel om fratreden 1 måned før læretidens utløp er å betrakte som fast ansatt (Jf AML § 14-9 pkt 4).

§ 4.3 LØNNSANSIENNITET

Ved ansettelse i Relacom AS godskrives som lønnsansiennitet all tidligere relevant praksis. Kompetanse som er tilegnet i annet yrke skal også telle med i ansienniteten, dersom denne kompetansen er relevant for stillingen.

Ved ansettelse godskrives lønnsansiennitet fra militærtjeneste, UN tjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste. Videre kan ved ansettelse godskrives omsorgsarbeid i hjemmet med inntil 2 års ansiennitet.

Permisjon for å utføre offentlige verv og tillitsvalgtpermisjoner avbryter ikke lønnsansienniteten. Det samme gjelder ved permisjon med hel eller delvis lønn.

§ 4.4 LØNNSDEFINISJONER

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.
(Timelønnsatsen for dagarbeidstid er årslønn dividert på 1950).

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring årslønn dividert med 1850, jf. § 3, nr. 2.

Med lønn i forhold til §§ 10, 11, 12, 13 annet avsnitt og § 14 menes fast lønn, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan og forøvrig i henhold til Folketrygdlovens bestemmelser om fastsetting av inntektsgrunnlaget, jf. Folketrygdloven.

§ 5 UTBETALING AV LØNN

Lønnsavregning skjer den 15. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto til fastsatt dag i hver måned. Hvis denne dag faller på en lørdag, søn-, eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

§ 6 GODTGJØRING FOR ARBEID UTENOM TIDSROMMET

KL 0700 - 1700 JF. § 2.1, TURNUS- OG SKIFTARBEID JF. § 2.2, SAMT FOR ARBEID PÅ LØRDAG OG SØNDAG.

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet kl. 0600 og kl. 0700 og mellom kl. 1700 til kl. 2000 på dagene mandag til og med fredag utbetales et tillegg på kr. 60,- pr. arbeidet time med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet.
2. For ordinært arbeid i tidsrommet mellom kl. 2000 og kl. 0600 utbetales et tillegg pr. arbeidet time som tilsvarer 60 % av timelønnen.
3. For pålagt arbeid i tidsrommet lørdag fra kl. 0000 til søndag kl. 2400 utbetales et tillegg på kr. 60,- pr. arbeidet time.
4. Arbeid på helge- og høgtidsdager:
Arbeid på 1. og 17. mai, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1 og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag, samt fra kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul og nyttårsaftenen godtgjøres med ordinær timelønn tillagt 100 %.
5. Turnusfridager på helge- eller høgtidsdag

Dersom turnusfridag legges på en helge- eller høgtidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri et dagsverk av normal arbeidstids lengde. Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. For fridag som delvis faller på helge- eller høgtidsdager, ytes ingen kompensasjon.

§ 7 OPPSIGELSESRISTER

Etter endt prøvetid er den gjensidige normale oppsigelsesfrist i Relacom AS tre - 3 – måneder for arbeidstakere. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at skriftlig oppsigelse er mottatt.

For øvrig gjelder Arbeidsmiljøloven § 15-3.

§ 8 TJENESTEREISER

Utgifter til hotell dekkes når overnatting er nødvendig. Hotellutgiftene dekkes etter regning innenfor de rammer som bedriftens hotellavtaler gir.

På reiser i bedriftens tjeneste får ansatte dekket utgifter til overnatting etter regning. Ved privat innkvartering e.l. som det ikke fremlegges regning for, betales godtgjøring for overnatting etter satsen som til enhver tid gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens reiseregulativ for Norge.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ, jf. Skattedirektoratets takseringsregler, hvis ikke annet avtales.

§ 9 DIREKTE PÅ-/AVMØNSTRING

Vilkårene avtales i egen avtale. Særvåtalen følger som vedlegg 6 til Overenskomsten.

§ 10 LØNN UNDER SYKDOM

Arbeidstaker med minst 4 ukers tjeneste gis rett til full lønn - uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensinger - under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden).

Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist
I den lønn som arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom

tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve overført til seg en så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefravær.

For aldersgruppen mellom 67-69 år gis det sykepenger fra bedriften bare opptil 60 sykepengedager. Etter 60 dagers sykemelding må arbeidstaker jobbe i 26 uker før man har opptjent rett på sykepenger i nye 60 dager. Dette gjelder fra og med dagen man fyller 67 til dagen man fyller 70.

§ 10 A SYKDOM UNDER FERIEAVVIKLING

Tapte feriedager på grunn av sykdom etter at ferien er påbegynt, kan tas igjen senere i ferieåret, dersom sykdommen varer minst 1 virkedag, arbeidstaker er 100 prosent arbeidsufør og sykdommen kan dokumenteres ved gyldig legeattest for hele perioden. Erstatningsferie må kreves uten ugrunnet opphold etter at man gjenopptar arbeidet.

Reiser man på ferie i et land utenfor EØS området har man ikke krav på sykepenger fra bedriften ved sykdom. Arbeidstaker vil som følge av dette heller ikke ha krav på lønn når erstatningsferie avvikles.

§ 11 LØNN UNDER FØDELS- OG ADOPSJONSPERMISJONER M.V.

Svangerskapspermisjon gis med full lønn – uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger. Lengden på permisjonen gis inntil folketrygdlovens bestemmelser om stønadperiode for foreldrepenger.

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.

Stønadperioden kan deles mellom foreldrene når begge fyller vilkårene for rett til foreldrepenger etter § 14-6 i folketrygdloven. Fordelingen av mødrekvote og fedrekvote fremgår av folketrygdloven.

Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes perioden med lønn tilsvarende.

Nærmere regler er tatt inn i folketrygdloven. Ved fødselspermisjon/fedrekvote har far rett til full lønn, uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensninger, men for øvrig i henhold til folketrygdlovens bestemmelser. Vilkår for fars uttak av foreldrepenger følger av folketrygdlovens § 14-13. Vilkår for permisjon med lønn følger av folketrygdlovens kapittel 2.

Adopsjonspermisjon

Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har vært i arbeid 6 av de siste 10 månedene forut for adopsjonen, rett til permisjon med full lønn uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger. Lengden på permisjonen gis inntil folketrygdlovens bestemmelser om stønadperioden for foreldrepenger ved adopsjon.

Retten til permisjon inntreffer fra tidspunktet omsorgen for barnet overtas. Permisjonen skal avvikles sammenhengende, med mindre annet er avtalt med arbeidsgiver. Dersom en av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte mødre eller fedrekvoten, forkortes permisjonen tilsvarende, jf. folketrygdloven.

Felles for svangerskaps-/fødsels- og adopsjonspermisjon

Den som har hatt fødsels- eller adopsjonspermisjon får ikke rett til fravær med lønn ved ny fødsels- eller adopsjonspermisjon før vedkommende har vært i aktiv tjeneste igjen i minst 1 måned.

Tidskonto

Arbeidstaker som har rett til permisjon med lønn ved nedkomst/adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene i folketrygdloven (tidskonto).

Slik permisjon må skje innenfor en tidsramme på tre år, jf. AML § 12-6.

Omsorgspermisjon ved nedkomst

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jfr. arbeidsmiljølovens, har han rett til full lønn under permisjonen dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

Permisjonen avvikles normalt i løpet av de første 2 ukene etter hjemkomst fra sykehus.

Amming

Kvinner som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med lønn inntil 2 timer pr dag.

En arbeidstaker som arbeider mellom 66.6% og 100% tjeneste og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med lønn inntil 1 time pr dag.

§ 12 LØNN UNDER BARNES OG BARNEPASSERS SYKDOM

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, gis rett til tjenestefri med lønn - uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensninger - 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 sykt.

§ 13 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE

Arbeidstaker med minst seks - 6 - måneders forutgående sammenhengende tjeneste i bedriften utbetales full lønn under repetisjonsøvelse.

Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg også for forsørgertillegg, botillegg m.v. Lønn fra forsvarer går til fradrag i den sivile lønn fra første dags tjeneste. Er lønn fra Forsvarer høyere enn den sivile lønn, faller den sivile lønn bort.

§ 14 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

§ 15 KOMPETANSEUTVIKLING

Relacom AS skal legge vekt på målrettet utvikling av alle ansattes kompetanse som et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne, kundeorientering og medarbeiderutvikling. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeidssituasjoner, kurs og videreutdanning. Arbeidsgiver skal tilstrebe og legge arbeidsrelatert opplæring i arbeidstiden. Behov for og type etterutdanning og kompetanseutvikling skal jevnlig drøftes med de tillitsvalgte.

Relacom AS skal utarbeide kompetansemål og gjennomføre regelmessig kartlegging av ansattes kompetanse og kompetansebehov i forhold til målene. Dette danner grunnlaget for målrettede utviklingstiltak.

Lederne i Relacom AS skal stimulere og veilede sine ansatte til å ta videreutvikling, samtidig som den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Leder og ansatte gjennomfører årlige utviklingssamtaler for å diskutere den ansattes egenutvikling og framtidige utviklingsmuligheter. Leder utarbeider individuelle utviklingsplaner på grunnlag av disse samtalene.

Kostnadene til kompetanseutvikling i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften kan dekke kostnader til frivillige opplæringstiltak som er godkjent av bedriften.

Bedriftens kompetansemål og planer for utviklingstiltak vil bli behandlet i samarbeid mellom partene på Bedriften, jfr. Hovedavtalen § 44.

Dersom tjenesten tillater det kan det også gis permisjon for utdanning ved eksterne opplæringsinstitusjoner. Permisjon kan være uten lønn eller med hel eller delvis lønn.

§ 16 LIKESTILLING

Relacom AS skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i Relacom AS inneholder kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmede.

Lederne i de ulike enhetene i Relacom AS har ansvaret for å ivareta likestillingsarbeidet. Ved tildeling av kompetansegivende tiltak, må likestillingshensyn vurderes.

Bedriften har ansvar for å sette konkrete likestillingsmål og kartlegge status i forhold til disse og gjennomføre tiltak for å nå målene og evaluere resultatet.

§ 17 ANSIENNETSBEREGNING

Ved driftsinnskrenkninger som begrunnes i virksomhetens eller eierens forhold, legges sammenhengende ansettelsestid i Relacom AS (bestemmelsen dekker også forløpere til Relacom AS og selskaper som nå er innlemmet i selskapet) til grunn ved fastsettelse av ansiennitet.

§ 18 PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER

Pensjons- og forsikringsordninger er i henhold til bedriftens bestemmelser. Endringer av vilkår eller ytelser kan bare skje etter avtale mellom partene i virksomheten.

§ 19 ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Arbeidstøy og verneutstyr er i henhold til bedriftens bestemmelser.

§ 20 BEREGNINGSGRUNNLAG FOR FERIEPENGER - ARBEIDSTAKER OVER 60 ÅR

Feriepenger ytes også for den del av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden, jfr. Ferieloven § 10 nr. 3 og nr. 6.

Vedlegg til overenskomst:

Vedlegg 1: Lønnstabell med stillingsstruktur for Relacom AS

Vedlegg 2: Individuelle oppsigelsesfrister

Vedlegg 3: Feilretting utenom ordinær arbeidstid

Vedlegg 4: Offshoreavtale

Vedlegg 5: 10/11 og 12/9 rotasjonsordning

Vedlegg 6: Avtale om direkte på-/avmønstring

VEDLEGG 1

Månedsbasert avlønning Stillingsstruktur med lønnstabell

L.gr.	Stillingstittel	Lønnsspenn
1	Hjelparbeider Spesialarbeider	363 900 – 368 900 – 378 900 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år)
2	Fakturamedarbeider Kredittmedarbeider Konsulent Kundekonsulent Markedskonsulent Regnskapskonsulent Saksbehandler Dokumentasjonsmedarbeider	373 900 – 388 900 – 403 900 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år)
3	Fagarbeider telekom Fagarbeider elektro Fagarbeider energi Fagarbeider IKT Tekniker Ressursstyrer	392 900 – 407 900 – 424 975 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år) Beregningsgrunnlaget for lærlinger er 415 000
4	Ingeniør Planlegger Prosjektleder Produksjonsleder Delprosjektleder Teamleder Bas	425 975 – 435 975 – 445 975 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år)
5	Controller Elektroinstallatør Innkjøper IT konsulent Key Account Manager Konsulent operativ analyse Kvalitetskonsulent Personalkonsulent Personalerådgiver Regionscontroller Selger Service Manager	475 975

EL og IT Forbundet og Negotia har i årets forhandlinger stilt krav om endring av lønnstabell både med hensyn til nivå og tidspunkter for opprykk. Partene er enig om å endre tabellen med utgangspunkt i forslaget som er framsatt, og at dette gjøres i forbindelse med mellomoppgjøret i 2019.

De som har vært ansatt siden før 310316, og som ikke har en lønn iht. til ny tabell, har feil lønn og kan ikke påvirke mellomoppgjøret 2019. Dette må administrativt ryddes i før oppgjøret i 2019 kan avtales.

De som er ansatt i perioden 010416 og frem til 311218 justeres inn på tabellen i løpet av de tre – 3 - kommende oppgjør, 2019 tom. 2021, dog slik at dette ikke påvirker de ordinære lønnsoppgjørene samme år.

Fra og med 1. januar 2019 gjelder følgende tabell:

	0 år	2 år	5 år	8 år	11 år
L.gr. 1	375850	378350	380850	385850	390850
L.gr. 2	385850	393350	400850	408850	415850
L.gr- 3	404850	422350	429850	432350	436925
L.gr 4	437925	442925	447925	452925	457925
L.gr. 5	487925	487925	487925	487925	487925

Lønnstabellen justeres til reell minstelønn ved hvert lønnsoppgjør.

VEDLEGG 2

Individuelle oppsigelsesfrister

Arbeidstakere ansatt i Televerket før 01.11.1994 som er overført fra Telenor AS til forløperne til Relacom AS og til Relacom AS, beholder oppsigelsesfrister i henhold til Tjenestemannsloven som individuell rettighet.

VEDLEGG 3

FEILRETTING (OG PÅVISNING) UTENOM ORDINÆR ARBEIDSTID I RELACOM AS

1. Utrykning uten hjemmevakt

1.1 Generelt

Utrykning for feilretting utenom normal arbeidstid finner sted når arbeidstakeren blir utkalt i sin fritid for å foreta feilretting. Ansatte kan i henhold til denne avtale ikke pålegges å være til svars i sin fritid. Administrasjonen kan imidlertid pålegge arbeidstaker overtid i henhold til bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 10-6.

1.2 Godtgjøring

Henvendelsen til ansatt kan resultere i:

1.2.1 Bistand over telefonen – konsultasjon

Godtgjøring:

- Overtid for medgått tid, minimum 1 time. Er det flere oppringninger i løpet av 1 time, utbetales bare ett honorar.

1.2.2 Utbedring av feil via PC hjemme

Godtgjøring:

- Overtid for medgått tid, men minimum 1 time. For flere henvendelser innen samme time utbetales bare ett honorar.

1.2.3 Utrykning for å foreta feilretting

Godtgjøring:

- Overtid for medgått tid, minimum 2 timer. I tillegg utrykningshonorar:

Kr 1 500,- for tidsrommet mandag – fredag kl 15.50 – kl 24.00/kl 06.00 – kl 08.00

Kr 2 000,- for tidsrommet mandag – fredag kl 00.00 – kl 06.00 og for tidsrommet lørdag kl 00.00 – søndag kl 24.00

Kr 2 500,- for tidsrommet jule- og nyttårsaften etter kl 13.00, 1. og 2. juledag, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, lagfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. mai, 17. mai, 1. og 2. pinsedag.

Relacom AS dekker nødvendige reiseutgifter ved utrykning.

2. Hjemmevakt

2.1 Generelt

Ansatte i Relacom AS som ihht. § 2.4 er omfattet av hjemmevakt er forpliktet til å være tilgjengelig for feilrettingsoppdrag utenom ordinær arbeidstid etter pålegg fra administrasjonen. Den som har hjemmevakt må være tilgjengelig via vanlig telefon eller mobiltelefon og ved feil som krever aksjon utenom ordinær arbeidstid, utføre aktivt arbeid - enten via terminal (PC) hjemmefra, eller ved fysisk utrykning.

Behov for hjelpemidler i hjemmevaktsperioden vil bli vurdert særskilt i det enkelte tilfelle.

Nødvendige reiseutgifter vil bli dekket med mindre tjenestebil stilles til disposisjon.

Det er forutsatt at de som pålegges hjemmevaktjeneste har fått opplæring som ansees nødvendig for drift og vedlikehold av utstyret som man gjennom avtalen påtar seg ansvar for. Dette ansvaret er tillagt leder for den enkelte enhet.

Hjemmevakten skal være tidsmessig avgrenset og til vanlig dekke et nærmere definert geografisk område innen forretningsområdet. Den enkelte skal under hjemmevakten oppholde seg innenfor dette området.

2.2 Hjemmevaksordninger – Godtgjøring

Det er enhetens leder som har ansvaret for å sette opp en rullerende plan over hjemmevaktene i samråd med tillitsvalgte. Planen skal være godkjent i god tid før den treer i kraft, jf. AML § 10-3.

2.2.1 Timevakt. Minimum 2 timer.

2.2.2 Godtgjøring for hjemmevakt

- Timevakt godtgjøres med kr. 33,55 pr. time
- I tidsrommet lørdag fra kl. 0000 til søndag kl. 2400 og på (hellig)/høgtidsdag en tilleggs godtgjøring på kr. 24,50 pr. time.
- I tidsrommet jule- og nyttårsaftnen etter kl 13.00, 1. og 2. juledag, 1. nyttårsdag, fra onsdag før skjærtorsdag kl 13.00 til og med 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. mai, 17. mai, 1. og 2. pinsedag gis ytterligere et tillegg på kr 24,50.
- Den enkelte kan avtale med leder at det i stedet for godtgjørelse etter første strekpunkt skal gis avspasering av vakttid i forhold 5:1.

Hjemmevakt kan resultere i

2.2.3 Utbedring av feil ved bruk av PC hjemme

Godtgjøring:

Overtid for medgått tid, minimum 1 time. For flere henvendelser innen samme time, utbetales bare ett honorar.

2.2.4 Utrykning for feilretting under hjemmevakt.

Godtgjøring:

Overtid for medgått tid, minimum 2 timer. I tillegg utrykningshonorar kr. 698,75.

2.2.5 Sykdom

Dersom vekten ikke kan gjennomføres/tas på grunn av sykdom, utbetales godtgjøring i henhold til oppsatt vaktplan.

VEDLEGG 4

OFFSHOREAVTALE

1.1 Definisjoner

- 1.1.1. Offshore
Med offshore menes innretninger som er plassert på olje/gassfelt i rom sjø.
- 1.1.2 Innretning
Med innretning forstås konstruksjon plassert ute i havet for leting etter og drift/produksjon av olje og gass
- 1.1.3 Arbeidsperiode
Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn
- 1.1.4 Oppholdsperiode
Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftens virkeområde.
- 1.1.5 Friperiode
Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene (ihht arbeidsplan)
- 1.1.6 Skift
Med skift menes ordinær arbeidstid som ihht skiftplan er lagt til ulike tider i døgnet.
- 1.1.7 Arbeidsplan
Med arbeidsplan menes en plan som viser skift, oppholds- og friperiode.
- 1.1.8 Rotasjonsplan
Se arbeidsplan, jf pkt 1.2.7.
- 1.1.9. Turnusplan
Med turnus forstås plan som viser oppholds- og friperiode.
- 1.1.10 Arbeidssyklus
Med arbeidssyklus menes en avgrenset del av arbeidsplanen med oppholdsperioder og friperiode som gjentas regelmessig og som til sammen gir en ukentlig arbeidstid i tråd med forskriftenes bestemmelser om arbeidstid.
- 1.1.11 Dagarbeidstid
Med dagarbeidstid menes den normale arbeidstid om dagen ihht bedriftens praksis.
- 1.1.12 Hvileperiode
Med hvileperiode menes det tidsrom (vanligvis 12 timer) mellom to arbeidsperioder.
- 1.1.13 Shutling
Med shutling menes transport mellom fast og /eller flytende innretning samt flotell.
- 1.1.14 Flotell
Flotell er en frittliggende innretning for overnatting, opphold/verkstedsvirksomhet. Flotellet er tilknyttet hovedinnretningen med gangbru eller helikopterforbindelse.
- 1.1.15 Base
Avtalt fram møtested for transport med helikopter eller båt.

2.0 Generelt

Hovedavtalen mellom LO Stat - Spekter med eventuelle tilleggsavtaler gjelder for denne avtalen.

Denne Offshoreavtalen er en del av overenskomsten for Relacom AS og gjelder for arbeid offshore iht 1.2.1 og omfatter installasjoner, montasje og vedlikehold. De arbeider som er nevnt kan også utføres separat.

3.0 Arbeidstid, fritid, overtid, etc.

3.1 Arbeidstid

3.1.1 Arbeidsordningen bygger på de til enhver tid gjeldende forskrifter for arbeid offshore jf forskrifter om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. i forbindelse med undersøkelse og utnyttelse av undersjøiske petroleumforekomster med foredrag.

3.1.2 Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet. Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på høyest 12 måneder, jf. forskriftens § 9

3.2 Oppholdsperiode

3.2.1 Oppholdsperiodens lengde avtales mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Ved oppdrag av under 14 dagers varighet og dagsturer, **avtales dette med den enkelte arbeidstaker.**

3.2.2 Det skal tilstrebes at arbeidstaker ikke returnerer til land med en senere flight enn den vedkommende kom ut til feltet med.

3.2.3 Oppholdsperiode skal normalt ikke overstige 14 døgn.

3.2.4 Avvik fra oppsatt utreisetid
I de tilfeller det blir avvik fra oppsatt utreisetid etter arbeidsplan, skal bedriften bekrefte utreisetid senest 24 timer før avreise fra hjemmet.

3.3 Overtid

Den samlede arbeidstid inklusiv overtid skal ikke overskride 16 timer pr døgn. Den samlede overtid offshore skal ikke overskride 200 timer i kalenderåret med mindre det foreligger vedtak iht AML § 50 pkt 3, andre og tredje ledd.

3.4 Hvilepauser

Hvilepauser skal være minst 30 minutter hvis arbeidstiden er minst 8 timer i døgnet og 60 minutter når arbeidstiden er 12 timer. Slik tid medregnes i arbeidstiden. Vedrørende overtidsarbeid, jfr. AML § 10-9 nr 2.

3.5 Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må arbeidstakerne være forberedt på å fortsette arbeidet, jfr. pkt. 4.3.2.

3.6 Arbeidsfri periode

Det skal være en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammenheng mellom to arbeidsperioder med adgang til kvalifisert hvile.

3.7 Arbeidsplan

- 3.7.1 Vedrørende arbeidsplan vises til Forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø § 12 og AML § 10-3.
- 3.7.2 Bedriften plikter å utarbeide arbeidsplan, i samarbeid med de tillitsvalgte, når oppdrag går utover to 14 dagers perioder.
- 3.7.3 Arbeidsplanen skal blant annet inneholde følgende opplysninger som gjelder den enkelte arbeidstaker:
- utreisetid
 - hjemreisetid
 - dag- eller nattarbeid og tidspunktet for dette
 - tidsrom for friperioder
- 3.7.4 Arbeidstaker skal når han/hun begynner i arbeid offshore gjøres kjent med arbeidsplan før utreise, jfr. AML § 10-3.

3.8 Beregning av friperiode

- 3.8.1 Hvor ferie er innkalkulert i arbeidsplan multipliseres hver arbeidet offshore dag med en faktor på 1,75.
- 3.8.2 Hvor ferie ikke er innkalkulert i arbeidsplan multipliseres hver arbeidet offshore dag med en faktor på 1,53.
- 3.8.3 3.8.1 og 3.8.2 benyttes kun i ordinære rotasjoner. (14 dager arbeid)
- 3.8.4 Dagsturer avspaseres etter avtale.
- 3.8.5 Det kan avtales på enkeltturer (dager) at det betales overtid utover normalarbeidstid på land. Det vil si at i ukens normale arbeidsdager betales 100% overtid utover 7,5 time pluss offshore tillegg. Lørdag og søndag kan det avtales 100% overtid for alle timer, under forutsetning at det er arbeidet 37,5 timer før utreise. Dagsturer og helgeturer lørdag og søndag, avspaseres etter avtale.
Hvis overtid avtales, opparbeides ikke fritid.

4.0 Reiser, ventetid, mønstring

- 4.1.1 Reise til/fra innretningen har den enkeltes hjemsted som utgangspunkt.
- 4.1.2 Reisen skal legges opp slik at det blir minst mulig ventetid for den enkelte ved hver oppholdsperiodes begynnelse og slutt.
- 4.1.3 Der det er hensiktsmessig å arrangere fellesreiser til/fra framøstestedet, arrangeres dette av bedriften.
- 4.1.4 For større og langvarige oppdrag skal reiseopplegg forelegges de tillitsvalgte for uttalelse før det iverksettes.
- 4.1.5 Reisetid i rotasjon betales med timelønn ifølge overenskomsten når utreise lørdag, søndag eller helligdager. I forbindelse med dagsturer betales reisetid for timer som går utover ordinær arbeidstid i bedriften. Reisetid kan også avspaseres på et senere tidspunkt.
- 4.1.6 Bedriften dekker reisekostnadene.

4.1.7 Mønstringsstedet er på innretningen. Arbeidsstart er ordinær starttidspunkt - og som forutsetter at reisen foretas etter en på forhånd fastsatt avreisetid (flightplan) fra base. Andre forhold jf. pkt 4.2

4.2 Forsinket skiftbytte/ventetid på land (base)

Når værforhold eller andre uforutsette ting forsinker skiftbytte, vil de som møter fram på avtalt frammøtested (base) eller anvist ventested, opptjene fritid ihht arbeidsplan pr døgn. Det samme gjelder ved utreise med båt. Når bedriften avbryter ventetiden, bortfaller opptjening av fritid.
Ved forsinkelser besørger bedriften kost og losji eller betaler etter pkt 4.6.1

4.3 Ventetid offshore.

4.3.1 Ved ventetid utover 6 timer på hjemreiseditagen ved skiftbytte når det ikke arbeides, betales offshoretillegget. Hvis hjemreise ikke finner sted på hjemreiseditagen, betales offshoretillegget ifølge arbeidsplan pr dag.
Betaling for ventetid beregnes således.

4.3.2 Dersom skiftbytte (hjemreise) ihht arbeidsplan blir utsatt i kortere eller lengre tid, skal det arbeides - dersom dette er mulig ihht den arbeidsperiode som er fastsatt. Denne arbeidstid betales med offshorelønn + 100 % overtidstillegg. For 6 timers arbeid utover avtalt oppholdsperiode på hjemreiseditagen betales offshoretillegg.

4.4 Endring av oppholdsperiode i fast rotasjon

4.4.1 Dersom utreisetidspunktet endres slik at oppholdsperioden forlenges når arbeidsplanens sluttidspunkt opprettholdes, betales 100 % overtid når det ikke er hensiktsmessig å avspasere innen åtte uker.

4.5 Endring av skift og shuttling

4.5.1 Dersom man ved skiftendring får et ekstra skift, godtgjøres dette med 100 %.

4.5.2 For den tid som medgår til shuttling mellom bo- og arbeidsplattformen utenfor normal arbeidstid (ihht. arbeidsplan), betales kr. 305,- som gjelder for tur/retur. Ventetid i forbindelse med shuttling er inkludert i beløpet.

4.5.3 Tillegget reguleres pr. 15.05 med samme prosent som forbundsvis eller sentrale oppgjør har gitt i tillegg for lønnsgruppe 1-4.

4.6 Utgifter og diett i forbindelse med reise

4.6.1 Satsene i Statens reiseregulativ gjøres gjeldende for kost- og losjiforhold og reguleres i henhold til denne.

4.6.2 Overnatting ved utreise/innreise
Diettgodtgjørelse ved utreise beregnes fra det tidspunkt reisen starter fra hjemstedet fram til første måltid under forpleining på innretningen.

4.6.3 Ved hjemreise beregnes diettgodtgjørelse fra avreise innretningen til hjemstedet.
I de tilfelle frokost er inkludert i romprisen reduseres døgndietten med gjeldende sats (ihht. Statens reiseregulativ). Rommet dekkes av Bedriften.

5.0 Ferie

- 5.1 Ferie gis i samsvar med ferieloven og i tilknytning til opparbeidede friperioder ihht. arbeidsplan.

6.0 Kurs

- 6.1 For pålagt kurs av Bedriften i den ordinære arbeidsperiode gjelder følgende:

- 6.1.1 Kurs som legges i friperioden, betales med timelønn ifølge overenskomsten.

7.0 Sikkerhetsbestemmelser

7.1.1 Sikkerhetsmøter/sikkerhetsøvelser

Når det gjelder bestemmelsen om sikkerhet og vernetjenester vises til Kgl. res. av 1. juni 1979 og med endringer av 13. september 1985. Lov om arbeidsmiljø, med permanente forskrifter, gjort gjeldende for virksomheten på norsk kontinentalsokkel.

7.1.2 Ved arbeider i høyder

For arbeider i høyder og som er godkjent for utførelse fra båtsmannsstol, i sikkerhetssele o.l. skal alltid to arbeide sammen.

7.1.3 Arbeidstøy - verneutstyr og redningsdrakt

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy og verneutstyr (jif egne forskrifter). Arbeidstøy og verneutstyr som er bedriftens eiendom, skal være nytt eller forsvarlig rengjort ved utlevering.

Alt yttertøy skal under arbeid offshore være orangerfarget og flammesikret.

Rettighetshaver eller bedriften holder arbeidstakeren med forskriftsmessig redningsdrakt under transport fra base til innretning under opphold på innretning og under transport fra innretning til helikopterbase.

8.0 Korte velferdspermisjoner

8.1 Betalte velferdspermisjoner (uten offshoretillegg) gis i følgende tilfelle:

- 8.1.1 Ved dødsfall og begravelse - nærmeste familie. Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakerne så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

- 8.1.2 Akutt alvorlig sykdom i hjemmet.

- 8.1.3 For ektefelle eller samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel eller ved innleggelse på sykehus.

- 8.1.4 Ved konfirmasjon av egne eller samboers barn.

8.1.5 *Merknad:*

Med samboer mener partene at forholdet dokumentert har vart i minst 12 måneder. Partene tar forbehold om eventuelle endringer i defineringen i avtaleperioden fra offentlige myndigheter eller hovedorganisasjoner.

9.0 Forsikringer

- 9.1.1 Arbeidstakeren skal gjennom forsikring tegnet av bedriften ulykkesforsikres basert på en sum tilsvarende 20 ganger grunnbeløpet i Folketrygden (20G) ved død og minst 30 G ved 100 % invaliditet. Forøvrig vises til sokkelforsikrernes § 43.

Forsikringen gjelder for reise mellom bosted og offshoreanlegget - og for den periode vedkommende befinner seg ombord på innretningen.

- 9.1.2 Hvis bedriften har tilsvarende forsikring for sine arbeidstakere fra tidligere, er den ikke forpliktet til å tegne ytterligere tilleggsforsikring pga pkt. 9.1.1.

10.0 Helsekontroll

- 10.1.1 Arbeidstakeren som for første gang skal arbeide på anlegg og innretninger som nevnt i § 2 i helseforskriftene, skal legge fram helseerklæring som nevnt i § 3 i samme forskrift.
- 10.1.2 Helseerklæringen må ikke være mer enn seks måneder gammel. For arbeidstakere over 50 år må helseerklæringen ved første gangs tilfredelse ikke være mer enn tre måneder gammel.
- 10.1.3 Ved fortsatt arbeid på anlegg eller innretninger som nevnt i § 2 i helseforskriftene, skal det legges fram ny helseerklæring når det er gått to år siden siste erklæring ble utstedt. For arbeidstakere over 50 år skal helseerklæringen alltid fornyes når det er gått ett år. I særlige tilfelle kan erklæringen av undersøkende lege. Det samme gjelder hvis vedkommende skifter til annen stilling som stiller strengere krav til helse.
- 10.1.4 Honorar for legeundersøkelse dekkes av bedriften

11.0 Lønn

- 11.1.1 Det betales offshoretillegg på kr. 1000,- pr. døgn. Ved opphold over 6 timer inn i nytt døgn utbetales et halvt offshoretillegg. Ved opphold inn i nytt døgn utbetales et helt offshoretillegg.
- 11.1.2 Overtid offshore = årslønn/1747 pluss 100 %.
- 11.1.3 Tatt ut.
- 11.1.4 Tatt ut.
- 11.1.5 Betaling for helligdager
For arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag betales 100% i overtid.
- 11.1.6 Påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften betales med 100% overtid frem til kl. 12.00 og med 150% overtid etter kl. 12.00.
- 11.1.7 Avspasering av opparbeidet fritid
Bedriften plikter i samarbeid med de tillitsvalgte å gjennomgå status for opparbeidet tid hver 4. - 6. måned. For opparbeidet tid som partene er enige om at det ikke er hensiktsmessig å avspasere, betales 100 % overtid.

12.0 Diverse bestemmelser

12.1 Varighet

Denne avtale har samme varighet som fastsatt i overenskomsten og reguleres ihht denne.

VEDLEGG 5

ARBEIDSTIDSORDNING – 3 UKERS TURNUS

Når det er enighet om bruk av 10/11 eller 12/9 rotasjon gjelder følgende vilkår:

1. Bedriften skaffer i utgangspunktet bolig/innkvartering. Hvor det ikke skaffes bolig/innkvartering dekkes overnatting etter statens satser for privat innkvartering eller etter regning.
2. Dersom bedriften ikke skaffer måltider er det diett etter statens satser hvis ikke annet avtales..
3. Gratis ut- og hjemreise ved hver arbeidsperiode i rotasjonsordningen. Transportmiddel avtales.
4. Tid for ut- og hjemreise ved hver arbeidsperiode i rotasjonsordningen regnes fullt ut som arbeidstid.

Ved rotasjon gjelder denne 3 ukers arbeidstidsordningen:

Arbeidstidsordninger					
10/11-rotasjon			12/9-rotasjon		
Dag	Timer	Total	Dag	Dag Timer	Total
Man	12 t 30min	75 t	Man	10 t 15 min	61 t 30 min
Tir	12 t 30min		Tir	10 t 15 min	
Ons	12 t 30min		Ons	10 t 15 min	
Tor	12 t 30min		Tor	10 t 15 min	
Fre	12 t 30min		Fre	10 t 15 min	
Lør	12 t 30min		Lør	10 t 15 min	
Søn	Fri		Søn		
Man	12 t 30min	37 t 30 min	Man	10 t 15 min	51 t
Tir	12 t 30min		Tir	10 t 15 min	
Ons	12 t 30min		Ons	10 t 15 min	
Tor	Fri		Tor	10 t 15 min	
Fre	Fri		Fre	10 t	
Lør	Fri		Lør	Fri	
Søn	Fri		Søn	Fri	
Man	Fri		Man	Fri	
Tir	Fri		Tir	Fri	
Ons	Fri		Ons	Fri	
Tor	Fri		Tor	Fri	
Fre	Fri		Fre	Fri	
Lør	Fri		Lør	Fri	
Søn	Fri		Søn	Fri	

Normal tid over 3 uker = 112,5 timer.

Det vises fleksibilitet med at fritid/friperiode kan bli forskjøvet.

VEDLEGG 6

Avtale om direkte på-/avmønstring i Relacom AS

Virkeområde

Avtalen gjelder for alle arbeidstakere i Relacom AS som kan omfattes av ordningen med direkte på-/avmønstring.

Arbeidsgiver kan fritta en arbeidstaker ut fra ulemper han/hun påberoper seg. Dette kan for eksempel være personlige forhold, problemer med parkering. Arbeidsgiver kan også unnta arbeidstaker fra ordningen der avstanden mellom hjem og kundeområde/ arbeidsområde er for stor.

Ordningen forutsetter at den praktiseres slik at den enkelte arbeidstaker skal møte direkte hos kunde eller på vedkommende arbeidssted.

Definisjon

Med direkte på-/avmønstring skal arbeidstaker begynne direkte på arbeid hos kunden/på arbeidsstedet ved arbeidstidens begynnelse, og ved arbeidstidens slutt avslutte hos kunden/på arbeidsstedet.

Ved direkte på-/avmønstring der kjøring en vei overstiger 20 minutter regnes det overskytende inn i arbeidstiden.

Arbeidstaker har krav på å tilhøre et mønstringssted.

Fravær

Ved lengre fravær bestemmer arbeidsgiver hvordan bilen skal disponeres.

Forsikring

Arbeidstakere er dekket gjennom selskapets forsikringsordninger og bestemmelsene i bilansvarsloven.

Produksjon: Oslo Kongressenter 2018