

2014-2016



Overenskomst

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



Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2014

År 2014, den 7. 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:

Anne-Kari Bratten
Stein Gjerding
Cathrine Hennig
Bjørn Auglend
Anne Biering
Sverre Harvei
Jane Haugland
Odd Erik Haugland
Rune Johansen
Thor Johansen
Randi Løvland
Odd Sverre Norrøne
Åse Ryvarden
Liv Schou
Knut Skjetne
Katrine S. Sætremyr
Siv Tophøj
Ingvild Dahl Dørnes
Ranjit Kaur
Tore Eugen Kvalheim
Olav Kvam
Gunnar Larsen
Roald Mikkelsen
Bjørn Skrattegård
Anja Steinfeldt-Reisse
Elin Ødegård

Fra LO Stat:

Eivind Gran
Øystein Gudbrands
Lise Olsen
Are Tomasgard
Arvid Tønnesen
Bjørn Tore Kyllø
Dag-Einar Sivertsen
Ellen Galaasen
Gerd Øiahals
Hans Fredrik Danielsen
Jane B. Sæthre
Karin Solum
Kristin Haagensen
Odd Haldgeir Larsen

Reidunn Wahl
Rolf Jørgensen
Tor Erik Granum
Tor Schwenke
Tove Rydning
Ulf Madsen
Unni Rasmussen

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

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om følgende endringer i overenskomstens del A:

IV 2 punkt 5.2 inntas to nye kulepunkter:

- 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

IV 7 merknad endres slik:

For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. protokoll datert 14. mars 2014.

IV 8 første ledd endres slik:

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2014 til og med 31. mars 2016, 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.

Endringene er innarbeidet i vedlagte A-del.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 10 overenskomstområder.

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

III TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

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

IV GENERELT LØNNSTILLEGG

Det gis et generelt tillegg på kr. 1.463 pr. år.

Tillegget er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2014. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tillegget inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre måltørrelser enn årslønn.

Ovenstående generelle tillegg gjelder ikke for overenskomstområdene Nettbuss (for de i området som følger Bussbransjeavtalen), Lovisenberg og Helseforetak. Her avtales den videre økonomien i forhandlingene som føres i henhold til protokoll datert 14. mars vedrørende Nettbuss og forhandlingene om overenskomstens del A2.

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Behov for eventuell bistand skal varsles så tidlig som mulig og innen onsdag 30. april kl. 15.00 for overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 og innen mandag 5. mai kl. 15.00 for overenskomstområde 9.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 settes til fredag 9. mai kl. 15.00 og tirsdag 13. mai kl. 15.00 for overenskomstområde 9.

De lokale parter skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret hvor det framgår at forhandlingene skal igangsettes i god tid før fristen for å be om bistand.

I overenskomstområdene 4 Lovisenberg og 10 Helseforetak fastsetter partene frister på et senere tidspunkt.

For overenskomstområde 5 Nettbuss, vises til protokoll datert 14. mars 2014.

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.

Arbeidsgiverforeningen Spekter


Anne-Kari Bratten

LO Stat


Eivind Gran

Til protokollen:

I

Partene ser at utviklingen av den digitale teknologien gir nye muligheter for sikker og effektiv drift, men også gir utfordringer for personvern i arbeidslivet.

Partene er innstilt på å iverksette tiltak knyttet til informasjons- og kunnskapsløft om dette ovenfor sine medlemmer.

Partene viser for øvrig til hovedavtalens § 37, 2. Kontrolltiltak.

II

LO har i forhandlingene stilt følgende krav: *Det skal iverksettes tiltak for bedre vern av arbeidstakere, der hvor det er risiko for vold fra klienter eller kunder.* Partene viser til Arbeidsmiljølovens §§ 3.1 og 3.2 der arbeidsgivers plikt til å gjennomføre risikovurderinger og iverksette tiltak fremkommer. Disse bestemmelsene gjelder også der det er risiko for vold fra klienter eller kunder.

III

LO Stat og Speker skal sammen utarbeide en veileder for hvordan virksomhetene kan jobbe med å bedre kjønnsbalansen i arbeidstakergruppen. I dette arbeidet ligger også informasjons- og opplæringsaktivitet som skal gi grunnlag for aktivitet på virksomhetsnivå.

IV

De lokale parter skal utarbeide B-deler ved Kilden Teater- og Konserthus. Framdriften i arbeidet avtales mellom partene. Speker og LO Stat skal ha en orientering om arbeidet innen 31.12.2014. For de som var omfattet av teateroverenskomstene som B-del ved etableringen av Kilden Teater- og Konserthus videreføres denne i perioden 2014-2016, eller til ny overenskomst er etablert. Tilsvarende gjelder for ansatte som var omfattet av B-delen ved Kristiansand Symfoniorkester.

Det gjennomføres ordinær overenskomstrevisjon i 2014 med de frister som er avtalt i de innledende sentrale forhandlingene. I disse forhandlingene skal lokale parter også avtale hvilken overenskomst som skal gjøres gjeldende for øvrige ansatte.

Ensidige protokolltilførsler fra LO Stat:

I

LO Stat varsler at kravene om:

- at lavlønte, og kvinner med for lavt lønnsnivå i forhold til mannlige kollegaer skal gis en lønnsregulering som er høyere enn snittet i virksomheten som helhet og
- at mindrelønnsutviklingen i Speker i forhold til industrien i alt i 2013 må kompenseres i årets tariffoppgjør

vil bli reist under B-delsforhandlingene.

II

LO stat ser at sammensettingen av medlemsbedrifter i Speker endrer karakter ved at flere mindre og mellomstore bedrifter i privat sektor melder seg inn i Speker. Dette aktualiserer krav om sluttvederlagsordning. LO Stat har gjennom krav i hovedoppgjør og arbeid i partssammensatt utvalg

tatt opp en begrenset sluttvederlagsordning. LO Stat vil i de avsluttende fase 3 forhandlingene redegjøre for hvordan en ser for seg det videre arbeidet med denne saken.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2014-2016

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

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 tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i helseforetakene vises til "Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak", datert 4. desember 2012.

2. De lokale forhandlingene

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

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

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal 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 offentleglova, vises dessuten til denne.

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

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

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-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 tjenstepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

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

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR SOM SKAL INNARBEIDES I OVERENSKOMSTENS DEL B

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 forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

2. Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger m.v.

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

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 folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

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

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

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

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.

Lønn ved fri til amming

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

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.

Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. 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.

Ele AB

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

1. Avtalefestet pensjon (AFP).

A. Bestemmelser gjeldende for ansatte som tok ut AFP før 31. desember 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder følgende:

1.1. Ytelser og vilkår

Ytelser og øvrige pensjonsvilkår skal være i overensstemmelse med «lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon» av 23. desember 1988, med tilhørende forskrifter, men slik at retten til AFP gjelder fra fylte 62 år.

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP-tillegg på kr 1 700,- pr. måned.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP-ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i "Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon" av 30. desember 1988 med senere endringer.

1.2. AFP-ordningen i Spekter området

Partene i Spekter-området har etablert en egen AFP-ordning.

Ordningen skal ha et styre som består av 4 representanter for Spekter, 2 representanter for LO Stat, 1 representant for YS-Spekter og 1 representant for SAN. Styrets leder oppnevnes av Spekter.

For ordningen gjelder vedtekter fastsatt på grunnlag av prinsippene ovenfor i avsnitt 1.1. Styret kan ved behov endre vedtektene innenfor rammen av disse prinsippene.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning, som på ethvert tidspunkt i AFP-perioden gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Tilslutning til AFP-ordningen i Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

B. Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010

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.

Ele AB

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

3. Fjernarbeid

Partene konstaterer at arbeidet i mange virksomheter organiseres på annen måte enn tidligere. Teknologien gjør det i større grad mulig å arbeide på geografisk avstand fra det faste arbeidsstedet.

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

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for kunstnerisk personale i overenskomstområdene 1 (Orkestre og teater) og 6 (NRK).

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 entrepriselignende 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. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om en videreføring av satsingen fra forrige overenskomstperiode med forankring i det etablerte partssammensatte utvalget i Spekter – området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, (jfr protokoll fra hovedavtaleforhandlingene i desember 2007). Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- videreføring av informasjonsarbeidet om lærlingordningen og hvordan fagbrev kan bidra til å møte virksomhetens behov for fagkompetanse ref Hovedavtalens § 44
- å arbeide for oppdatering av fag – og yrkesopplæringen 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.

I tillegg er partene enige om at det gjennom det ovenfor nevnte partssammensatte utvalget i Spekter – området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, tas initiativ til presentasjon og dokumentasjon av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov ut fra fremtidige behov og endringer i virksomheten. Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og informasjonsopplegg. Dette skal utarbeides i løpet av første avtaleår.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring i følge opplæringsloven. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Partene ser at det i en del situasjoner kan være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

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. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

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

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne 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 innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

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

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

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

6.2 Seniorpolitikk

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

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

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

Merknad:

For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. protokoll datert 14. mars 2014.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2014 til og med 31. mars 2016, 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.

SPEKTER – LO Stat

INDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2014 - 2016

Overenskomstområde 1: Orkestre og teater

Den norske Opera & Ballett

Det Norske Blåseensemble anno 1734

Kilden Teater og Konserthus /Kristiansand Symfoniorkester*

Nordnorsk Opera og Symfoniorkester

Operaen i Kristiansund

Oslo-Filharmonien

Stavanger Symfoniorkester

Stiftelsen Harmonien

Trondheim Symfoniorkester

Teatrene har felles overenskomst, som gjelder for:

Beaivvás Sámi Teáhter

Brageteatret

Carte Blanche

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

Teater Innlandet

Teatret Vårt

Trøndelag Teater

*Se Til protokollen pkt IV

Overenskomstområde 2: Norges Bank

Norges Bank

Overenskomstområde 3: Avinor

**Avinor
Oslo Lufthavn**

Overenskomstområde 4: Lovisenberg

Lovisenberg Diakonale Sykehus

Overenskomstområde 5: Nettbuss

Nettbuss ¹⁾

¹⁾ Morselskap med datterselskaper omfattes av en konsernavtale:

Nettbuss AS

Nettbuss Ekspress AS

Nettbuss Midt-Norge AS

Nettbuss Nordfjord-Ottadalen AS

Nettbuss Sør AS

Nettbuss Travel AS

Nettbuss Øst AS

Overenskomstområde 6: Norsk Rikskringkasting

NRK

Overenskomstområde 7: NSB

NSB

CargoNet

Mantena

NSB Gjøvikbanen

NSB Trafikkservice

RailCombi

Terminaldrift

Overenskomstområde 8: Posten Norge

Posten Norge

Bring Express Norge

Bring Linehaul

Bring Warehousing

Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

AIM Norway
AtB
Baneservice
Broadnet
Buskerud kollektivtrafikk
Curato
Det norske myntverket
Drammen Scener
Electronic Chart Centre
Enova
Felleskjøpet Agri
Finnmarkseiendommen
Fjellinjen
Flytoget
Fubi
Garantikassen for fiskere
Geomatikk
Hector Rail
Helseforetakenes senter for pasientreiser
Innovasjon Norge
KOA Midt Troms
KOA Sogn og Fjordane
Konsentra
Kvæfjord Opplevelse og Avlastning
Luftambulansetjenesten
Mediq Norge
Music Norway
NKVTS
NMD
Norges Forskningsråd
Norges Håndballforbund
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Norsk Form
Norsk Helsenett
Norsk Telemuseum
Norsk Tipping
Oslo Konserthus
Rehabiliteringssenteret AiR
Relacom
Ruter
Selskapet for Industrivekst (SIVA)
Sem gjestegård
Sophies Minde Ortopedi
Sporveien Oslo
Statnett
Statnett Transport

Statskog
Stiftelsen ASTA
SiO Mat og Drikke/Studentkafeene
Studentsamskipnaden i Bergen
Studentsamskipnaden i Oslo
Studentsamskipnaden i Stavanger
Studentsamskipnaden i Østfold
Studentsamskipnaden i Ås
Studia
Teltech
Trygg Trafikk
Trøndelag Ortopediske Verksted
Unilabs Norge
Valnesfjord helsesportssenter
VESO
Vinmonopolet

Overenskomstområde 10: Helseforetak

Akershus Universitetssykehus HF
Ambulanse Midt-Norge HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandssykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Møre- og Romsdal HF
Helse Nord RHF
Helse Nord-Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Helse Sør-Øst RHF
Helse Vest IKT
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehusapotekene Vest HF
Sykehuset i Telemark HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset i Nord-Norge HF
Vestre Viken HF

Virksomheter som holdes utenfor områdeinndelingen / Virksomheter hvor det forhandles om opprettelse av overenskomst:

**Norlandia Care
Meråker Sanitetsforenings Kurbad
Rom eiendom
Volvat**

Elc *dB*

PROTOKOLL

Tilstede på ett eller flere møter:

Relacom AS:

Viggo Larsen
Per Øseth
Lene Rajendra

EL & IT Forbundet:

Øivind Juul Schjetne
Knut Hamletsen
Robert Grønhaug

Negotia:

Sverre Rohdin

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

År 2014, den 7. og 8. mai, ble det ført forhandlinger mellom Relacom AS og EL & IT forbundet/Negotia.

Partene er enig om følgende:

1. Alle ansatte gis et tillegg på kr 9 000 med virkning fra 1.4.14. Tillegget inkluderer A-delstillegget.
2. Det avsettes en pott på 1 millioner til individuelle tillegg. Potten disponeres av partene i fellesskap. Ved eventuell uenighet deles retten til å disponere potten 50/50 mellom partene. De individuelle tilleggene gis med virkning fra 1.4.14.
3. Beregningsgrunnlaget for lærlinger er kr 375 000 fra 1.4.14..
4. **Vedlegg 1: Nytt vedlegg 1**

Lgr	Stillingstittel	Lønnstabell - minimumslønn		
1	Assistent	0 år	4 år	8 år
	Hjelparbeider	300 656	304 656	309 656
	Spesialarbeider			
2	Fakturamedarbeider	0 år	4 år	8 år

V.L.
S.R.

[Signature]

	Kundekonsulent	323 656	327 656	331 656
3	Fagarbeider telekom	0 år	4 år	8 år
	Fagarbeider elektro	350 656	360 656	370 656
	Serviceelektroniker			
	Ressursstyrer			
	Tekniker			
4	Ingeniør	355 656		
	Planlegger			
	Prosjektleder			
	Produksjonsleder			
	Saksbehandler			
	Produksjonsleder			
	Fagansvarlig			
	Selger			
	Controller			
	Key Account Manager			
	Gruppeleder			
	Installatør			

Til overenskomsten:

§ 4.1 Lønssystem, 4. avsnitt endres til:

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

§ 7. Oppsigelsesfrister, endres til:

Ud.

SR



Etter endt prøvetid er den gjensidige normale oppsigelsesfrist i Relacom AS tre - 3 – måneder for arbeidstakere ansatt før 1.6.14. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at skriftlig oppsigelse er mottatt.

Forøvrig gjelder Arbeidsmiljøloven § 15-3.

Til protokollen:

Ekstra fagbrev

Ekstra relevant fagbrev utløser et eget tillegg på kr 15 000 pr år. Partene er enig om en gjennomgang og justering av aktuelle ansatte med bakgrunn i ansiennitet og alder. Gjennomgangen skal være sluttført innen utgangen av året, og tillegget skal deretter stå på lønnslisten som et eget tillegg.

Ufaglærte

Med henvisning til A-dels protokollen pkt IV er partene enig om at det innen utgangen av 2014 skal utarbeides retningslinjer for hvordan det skal legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev.

Behandling av personopplysninger

Det er innført elektronisk kjørebok i Relacom AS. Alt i forhold til denne reguleres i egen særavtale mellom partene. Partene er enig om å starte en prosess med sikte på å revidere avtalen, vurdere utvidet bruk av data til effektivitetsformål og starte prosessen med innføring av flåtestyring.

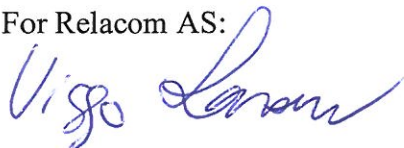
Partene vektlegger å ivareta personvernet i henhold til intensjonen i personvernloven.

Tjenestepensjon

Endringer av vilkår eller ytelser i perioden kan bare skje etter avtale mellom partene i virksomheten.

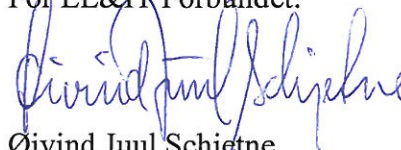
Partene er enig om at dagens ytelsesbaserte ordning bør avløses av en ny ordning.

For Relacom AS:



Viggo Larsen
Forhandlingsleder

For EL&IT Forbundet:



Øivind Juul Schjetne
Forhandlingsleder

For Negotia



Sverre Rohdin
Forhandlingsleder



OVERENSKOMST

MELLOM

LO STAT/EL & IT FORBUNDET

OG

SPEKTER/RELACOM AS

VEDLEGG - OVERENSKOMSTEN DEL B

INNHOLDSOVERSIKT

(del II – overenskomst)

§ 1	Virkeområde	§ 11	Lønn under fødsels- og adopsjonspermisjoner m.v.
§ 2	Arbeidstidsbestemmelser 2.1 Arbeidstid 2.2 Turnus og skiftarbeid 2.3. Fleksibel arbeidstid 2.4 Hjemmevakt/beredskap 2.5 Arbeidstid på tjenestereiser innenlands (reiser på fritid) 2.6 Arbeid utenfor eget arbeidssted som medfører overnatting	§ 12	Lønn under barn og barnepassers sykdom
§ 3	Overtid	§ 13	Lønn under militærtjeneste
§ 4	Generelle lønnsbestemmelser 4.1 Lønnsystem 4.2 Årlige lønnsreguleringer 4.2 B Lærlingelønn 4.2 C Fagprøve 4.2 D Varsel om fratreden 4.3 Lønnsansiennitet 4.4 Lønnsdefinisjoner 4.5 Arbeid på fjelltopper	§ 14	Korte velferdspermisjoner
§ 5	Utbetaling av lønn	§ 15	Kompetanseutvikling
§ 6	Godtgjøring for arbeid utenom tidsrommet kl. 07.00 – 17.00, jf § 2.1 turnus- og skiftarbeid jf. §2.2, samt arbeid på lørdag og søndag.	§ 16	Likestilling
§ 7	Oppsigelsesfrister	§ 17	Ansiennitetsberegning
§ 8	Tjenestereiser	§ 18	Pensjons- og forsikringsordninger
§ 9	Direkte av/påmønstring	§ 19	Arbeidstøy og verneutstyr
§ 10	Lønn under sykdom	§ 20	Beregningsgrunnlag for feriepenger – arbeidstaker over 60 år
§ 10 A	Sykdom under ferieavvikling		Vedlegg 1: Lønnstabell med stillingsstruktur for Relacom AS
			Vedlegg 2: Individuelle oppsigelsesfrister
			Vedlegg 3: Feilretting utenom ordinær arbeidstid
			Vedlegg 4: Offshoreavtale
			Vedlegg 5: Arbeidstidsordning – 3 ukers turnus
			Vedlegg 6: Avtale om direkte på-/avmønstring

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 & 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. Arbeidstidsordninger 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 hjemmevaktsordninger skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte i Bedriften. Før det eventuelt etableres hjemmevakts-/beredskapsordninger skal det forhandles om dette med de tillitsvalgte. Den praktiske gjennomføringen av hjemmevakts-/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 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 endt ordinær arbeidstid på lørdager og dager før helligdager, offentlige høytidsdager og på søn- og helligdager betales 100% tillegg.
 - For arbeid på søn-, hellig- og høytidsdager og etter kl. 1300 onsdag før skjær-torsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften betales 100 % 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 120,- 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 LØNNBESTEMMELSER

§ 4.1 LØNNSSYSTEM

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 vurderes den enkeltes ansiennitet innen sitt yrke/fag før innplassering i lønnsystemet. 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 1–3 skjer endringer av lønnsgruppeplassering etter avtale mellom partene i bedriften. For ansatte i l.gr. 4 skjer dette etter avtale mellom partene i bedriften eller etter avtale mellom bedriften og den enkelte ansatte.

§ 4.2 ÅRLIGE LØNNSREGULERINGER

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 og EL & IT Forbundet.

Lønnsgruppe 1-3

Disse gis et lønnstillegg likt det som avtales mellom partene. Det forhandles om lønnstabeller for stillinger i lønnsgruppe 1-3. 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 4

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 lønnsvurdering 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 tilsvare lønnen 30 % av beregningsgrunnlaget
- 2. halvår tilsvare lønnen 40 % av beregningsgrunnlaget
- 3. halvår tilsvare lønnen 50 % av beregningsgrunnlaget
- 4. halvår tilsvare 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 tilsvare lønnen 30 % av beregningsgrunnlaget
- 2 1/2-år tilsvare lønnen 40 % av beregningsgrunnlaget
- 3 1/2-år tilsvare lønnen 45 % av beregningsgrunnlaget
- 4 1/2-år tilsvare lønnen 55 % av beregningsgrunnlaget
- 5 1/2-år tilsvare 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 tilsvare lønnen 45 % av beregningsgrunnlaget
- 2 1/2-år tilsvare lønnen 55 % av beregningsgrunnlaget
- 3 1/2-år tilsvare 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. 1.4.14 er kr. 375 000.

§ 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 lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan og forøvrig i henhold til Folketrygdlovens bestemmelser om fastsetting av inntektsgrunnlaget, jf. Folketrygdloven.

§ 4.5 ARBEID PÅ FJELLTOPPER

Bestemmelsen omfatter arbeidstakere i Relacom som utfører arbeidsoppdrag på fjelltoppstasjoner og på stasjoner i uveisomt/ulendt terreng.

Når det blir satt opp teknisk utstyr på fjelltopper eller i uveisomt terreng, herunder passive repeatere, klassifiseres disse i en av gruppene A, B, C eller D på bakgrunn av adkomstforhold på stedet. Klassifisering fastsettes på grunnlag av vinterforhold. Dersom det går bilveg fram til stasjonen, gjelder klassifiseringen den tid bilvegen ikke er farbar.

Klassifiseringen gjøres av kompetente personer innenfor det aktuelle geografiske område. Ved eventuell uenighet om klassifisering avgjøres spørsmålet av lokal ledelse etter drøftinger med personalorganisasjonene.

Som en kompensasjon for oppdrag på fjelltoppstasjoner utbetales arbeidstakere K-tillegg etter følgende satser for opp og nedstigning:

- Gruppe A: kr. 537,50
- Gruppe B: kr. 269,00
- Gruppe C: kr. 134,00
- Gruppe D: kr. 70,00

For kjøring med snøscooter eller terrengmotorsykkel gis full kompensasjon for fysiske anstrengelser. Kompensasjonen halveres når det nyttes andre motoriserte kjøretøy til stasjoner som er vegløse vinter som sommer.

§ 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 nyttårsaften 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 OPPSIGELSESEFRISTER

Etter endt prøvetid er den gjensidige normale oppsigelsesfrist i Relacom AS tre - 3 – måneder for arbeidstakere ansatt før 1.6.14. 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.

§ 9 DIREKTE PÅ-/AVMØNSTRING

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

§ 10 LØNN UNDER SYKDOM

Arbeidstaker med minst 2 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.

§ 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 3 virkedager og den kan dokumenteres ved legeattest.

§ 11 LØNN UNDER FØDSELS- OG ADOPSIJONSPERMISJONER M.V.

Svangerskaps-/fødselspermisjon

Svangerskapspermisjon gis med full lønn - uavhengig av folketrygdens inntekts-begrensinger - i inntil 44 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80% lønn i 54 uker. Permisjonen regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeidet og senest 3 uker før fødselen. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte rett til permisjon i de tre ukene før fødselen, forkortes perioden med lønn tilsvarende.

Retten til permisjon i 44/54 uker er betinget av at faren tar 6 uker/30 dager fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjonstiden. Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes perioden med lønn tilsvarende. Nærmere regler er tatt inn i folketrygdloven.

Vilkåret for permisjon med lønn er at moren har vært i arbeid minst seks av de siste 10 måneder forut for fødselen. For at faren skal ha rett til fødselspenger - må både han og moren fylle vilkårene om arbeid i minst 6 måneder før fødselen. Øvrige vilkår for at faren og moren skal få permisjon med lønn følger av folketrygdloven.

Ved fødselspermisjon/fedrekvote har far rett til full lønn, uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensninger, men for øvrig i henhold til folketrygdlovens bestemmelser.

Det er spesielle regler i folketrygdloven ved flerbarnsfødsler, dersom moren eller barnet er innlagt i helseinstitusjon og hvor den som mottar fødselspenger blir arbeidsufør p.g.a sykdom.

Adopsjonspermisjon

Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har vært i arbeid 6 av de siste 10 siste måneder forut for adopsjonen, rett til permisjon med full lønn - uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger - til sammen i inntil 44 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80% lønn i 54 uker.

Hver av foreldrene må benytte minst 4 uker av permisjonstiden. Dersom en av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte denne delen, 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 forsvaret går til fradrag i den sivile lønn fra første dags tjeneste. Er lønn fra Forsvaret høyere enn den sivile lønn, faller den sivile lønn bort.

§ 14 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspemisjoner 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 samtalen.

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 likestillingsfremmende.

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 ANSIENNITETSBEREGNING

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.

§ 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: 12/9 rotasjonsordning

Vedlegg 6: Avtale om direkte på-/avmønstring

Vedlegg 1

Månedsbasert avlønning Stillingsstruktur med lønnstabell

L.gr.	Stillingstittel	Lønnsspenn
1	Assistent Hjelparbeider Spesialarbeider	300 656 – 304 656 – 309 656 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år)
2	Fakturamedarbeider Kundekonsulent Regnskapskonsulent	323 656 – 327 656 – 331 656 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år)
3	Fagarbeider telekom Fagarbeider elektro Serviceelektroniker Tekniker Ressursstyrer Produksjonsleder	350 656 – 360 656 – 370 656 (automatisk opprykk etter 4 og 8 år) Beregningsgrunnlaget for lærlinger er fra 1.4.14 kr 375 000
4	Ingeniør Planlegger Prosjektleder Produksjonsleder Saksbehandler Fagansvarlig Selger Controller Key Account Manager Gruppeleder Installatør	355 656

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.

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 1 200,- for tidsrommet mandag – fredag kl 15.50 – kl 24.00/kl 06.00 – kl 08.00

Kr 1 600,- for tidsrommet mandag – fredag kl 00.00 – kl 06.00 og for tidsrommet lørdag kl 00.00 – søndag kl 24.00

Kr 2 000,- 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 hjemmevaksperioden 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 hjemmevakttjeneste 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 trer i kraft, jf. AML § 10-3.

2.2.1 Timevakt. Minimum 2 timer.

2.2.2 Godtgjøring for hjemmevakt

- Timevakt godtgjøres med kr. 28,40 pr. time
- I tidsrommet lørdag fra kl. 0000 til søndag kl. 2400 og på (hellig)/høgtidsdag en tilleggs godtgjøring på kr. 20,70 pr. time.
- I tidsrommet jule- og nyttårsaften 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 20,70.
- 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. 650,-.

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 frammøtested for transport med helikopter eller båt.

2.0 Generelt

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

Denne Offshoreavtalen er en del av overenskomsten for Relacom AS og gjelder for arbeid offshore ihht 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 petroleumsforekomster 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. forskriftenes § 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 døgner.

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 døgner. Den samlede overtid offshore skal ikke overskride 200 timer i kalenderåret med mindre det foreligger vedtak ihht 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 tillegget. 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 fram møtestedet, 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 hjemreisedagen ved skiftbytte når det ikke arbeides, betales offshoretillægget. Hvis hjemreise ikke finner sted på hjemreisedagen, betales offshoretillægget 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 hjemreisedagen betales offshoretilllegg.

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 shutling

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

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

4.5.3 Tillegget reguleres pr. 15.05 med samme prosent som forbundsvise 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 (jf 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 sokkelforskriftenes § 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 tiltredelse 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 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. Diett etter statens satser.
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 3 ukers turnus følges denne arbeidstidsordningen:

M	10 t 15 min	
T	10 t 15 min	
O	10 t 15 min	= 61 t 30 min
T	10 t 15 min	
F	10 t 15 min	
L	10 t 15 min	
S		

M	10 t 15 min	
T	10 t 15 min	
O	10 t 15 min	= 51 timer
T	10 t 15 min	
F	10 t	Hjemreise på betalt tid
L		
S		

M		
T		
O		
T		
F		
L		
S		Utreise på betalt tid

Normal tid 3 uker = 112,5 timer

Turnus tid 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: LO Media 2014