

Overenskomst del B

mellom

Fagforbundet

og

Evidia Norge AS

01.04.2024- 31.03.2026

1. OMFANG

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer av Fagforbundet ved Evidia Norge AS.

Hovedavtalen mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og LO med virkning fra 01.01.2022 -31.12.2025, samt Overenskomst del A med virkning fra 01.04. 2024 - 31.03.2026 gjelder som del 1 av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter ikke bedriftens ledelse.

Bedriftens ledelse omfatter daglig leder, seksjonsledere og avdelingsledere.

2. ARBEIDSTID

2.1 Arbeidstidsbestemmelser

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke. Lunsj (spisepause) er inkludert arbeidstid.

1. og 17.mai, 1.nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2.påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1.og 2.pinsedag og 1.og 2. juledag er normale fridager.

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften, samt fra kl. 15.00 pinseaften. Etter disse klokkeslettene godtgjøres arbeid med 100 % overtid.

Det gis normalt fri på julaften og nyttårsaften og det trekkes totalt for 1 feriedag dersom disse dagene ikke tas som opparbeidet avspasering.

Det skal normalt være arbeidsfri fra kl. 18.00 dagen før Kr. Himmelfartsdag, jf. AML § 10-10. Det kan denne dagen lokalt inngås avtale om frivillig arbeid etter kl. 18.00.

Arbeid etter kl.18.00 godtgjøres i så fall med ordinær lønn inkludert ubekvemstillegg, samt 100 % overtidsgodtgjøring.

2.2 Daglig arbeidstid

Normal arbeidstid ved Evidia Norge AS er fra 08.00 - 15.30, mandag - fredag.

2.3 Ubekvemstillegg

For arbeidstakere som arbeider turnus, skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke, betales et tillegg, kr 100,- pr.time for ordinært arbeid mellom kl. 15.30 og kl. 08.00. Endring av arbeidsplan skal drøftes med tillitsvalgte senest 2 uker før planen iverksettes, jf. aml § 10-3.

Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Faste variable tillegg knyttet til arbeidsytelse er pensjonsgivende.

2.4 Annen arbeidstid

Ved behov kan den ordinære arbeidstiden flyttes innenfor tidsrommet fra kl.07.00 til kl.22.00. mandag-fredag og kl. 08.00-18.00 lørdag.

Hvis arbeidsgivers varsel om forskjøvet arbeidstid gis mindre enn tre dager i forveien er partene enige om følgende betalingsbestemmelser:

Når arbeidstaker flyttes fra kveldsvakt til dagvakt, betales kompensasjon for forskjøvet arbeidstid med 50 % av timelønn for de timer som faller utenom opprinnelig oppsatt arbeidstid, samt ubekvemstillegg etter ordinær oppsatt vakt. Når arbeidstaker flyttes fra dagvakt til kveldsvakt, betales kompensasjon for forskjøvet arbeidstid med 50 % av timelønn for de timer som faller utenom opprinnelig oppsatt arbeidstid, samt ubekvemstillegg i henhold til pkt. 2.3.

Lørdags- og søndagstillegg:

For ordinært arbeid på lørdag og/eller søndag utbetales et tillegg på kr. 100,- pr. time

2.5 Overtid

Det skilles mellom merarbeid som er ekstraarbeid ut over en deltidsprosent opp til en 100 % stilling, og overtid som er arbeid ut over 100 % stilling. Merarbeid gir ikke rett til overtidkompensasjon.

Det ytes overtidsgodtgjørelse etter 7,5 timers arbeidsdag, samt etter 7,5 timer ordinært arbeid lørdager og søndager. Overtidstillegg på faste timelønnssatser utgjør 50 % etter full arbeidsdag, 50 % før kl.14.00 på lørdag og 100 % overtidstillegg etter kl.14.00 på lørdager og 100 % på søndager. Overtid kan tas ut som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Overtidstillegget utbetales.

For overtidarbeid som sammenlagt overstiger fire (4) timer utført umiddelbart før eller etter ordinær vakt skal det betales 100 % tillegg fra første (1) time.

3. LØNN

3.1 Generelt om lønnspolitikklønnssystem/lønnsfastsettelse

Det er av avgjørende betydning at virksomheten har en bevisst lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her en beskrivelse av de verdier, holdninger, handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme gjennom lønnssystemets oppbygging og praktisering. Lønnspolitikken skal gi stabilitet og troverdighet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

Det er et felles ansvar for bedriften og de tillitsvalgte å gjøre lønssystemet kjent for alle berørte.

3.2 Lønn som stedfortreder

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for perioder utover 2 uker sammenhengende, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

3.3 Lønnsreguleringer

Forhandlinger om lønnstillegg skal gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtalt i avtalen mellom Spekter og LO Stat. På grunnlag av disse forhandlinger gjennomføres lønnsforhandlinger mellom Fagforbundet og Evidia Norge AS.

Overenskomsten er en minstelønnsavtale der de nedfelte lønnsbestemmelser uttrykker den garanterte minstelønn for de arbeidstakere som omfattes av overenskomsten.

Dette innebærer at partene lokalt skal føre reelle forhandlinger om tillegg, basert på virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter.

Hver enkelt medarbeider lønnes etter kvalifikasjoner og ansiennitet. Lønnen vurderes en gang pr. år.

Før forhandlingene skal bedriften legge frem det nødvendige underlag. Virksomhetens regnskap skal fremlegges og presenteres.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, der partenes syn fremkommer.

De reguleringer som blir en følge av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato.

En eventuell regulering skal foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse, og skal være i samsvar med virksomhetens lønssystem. Vurderingen skal kunne begrunnes ovenfor den enkelte.

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegg er følgende:

- Betydelige endringer i arbeids- og ansvarsområde
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Initiativ
- Faglig kompetanse
- Kundeorientering
- Effektivitet
- Produktivitet

- Oppretting av skjevheter
- Medarbeidersamtaler årlig - i forkant av lønnsforhandlingene

Administrasjonen kan administrativt gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene. Organisasjonen skal være orientert.

3.4 Minstelønn

Følgende minstelønnsatser gjelder fra 1.april 2024:

	0år	4år	8år	10år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	382182	387182	401882	433282
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	408282	413382	422982	448482
Stillinger med krav om Høyskoleutdanning	445382	451482	459482	488682
Stillinger med krav om høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	464782	468782	476382	502582

For grupper som er omfattet av produksjonslønnsavtale eller lignende, gjelder ikke ovenstående minstelønnsatser.

Pr. 1.april 2020 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 413 100,- pr. år i 100 % stilling.
Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Eventuell regulering av satsene for minste fortjeneste foretas ved den ordinære revisjon av overenskomsten.

3.5 Lønnsansiennitet

Hovedregel

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansiennitet.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

3.6 Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønnsraten for dagarbeidstid er årslønn dividert med 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1950.

4 SOSIALE BESTEMMELSER

Ved virksomheten gjelder følgende avtale om sosiale bestemmelser. Ordningen skal minst omfatte:

4.1 Lønn under sykdom og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst hele den tid arbeidstaker har rett til slik stønad etter folketrygden. Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver.

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg(kveldstillegg) etter oppsatt tjenesteplan. Arbeidstaker har rett til full lønn (uten G-begrensningen) under sykdom i 50 uker. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden

Når arbeidstaker har mottatt sykelønn i minst 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom får ny rett til lønn under sykdom.

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

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

4.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

4.2.1 Opptjeningsstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de 10 siste måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn, jf.pkt.4.1 under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. Folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

4.2.2 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravide arbeidstakere som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofyllt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratrekelsen og fram til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon.

Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg.

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

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter pkt.4.1 inntil nedkomsten, så fremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

4.3 Barns og barnepassers sykdom

4.3.1 Rett til permisjon jf. Arbeidsmiljøloven § 12-9.

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn, hvor aldersgrensen er 20 år.

4.3.2 Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdlovens kap.9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn, uten G-begrensningen, ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

4.4 Vern ved sykdom

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

5 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 arbeidsmiljølovens kapittel 15.

6 YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

Gruppelivsforsikring er iht. bedriftens bestemmelser og gjeldende lovbestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

7 ERSTATNING VED YRKESSKADE/YRKESSYKDOM

Yrkesskadeforsikring er iht. bedriftens bestemmelser og gjeldende lovbestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

8 KOLLEKTIV PENSJONSFORSIKRING

Pensjonsordning for ansatte er sikret iht Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) og iht bedriftens bestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

9 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Korte velferdspermisjoner er regulert som administrativ bestemmelse i virksomhetens Personelhåndbok og de til enhver tid gjeldende bestemmelser i virksomhetens prosedyreverk. Evt. Endringer i Personelhåndboken og prosedyreverket skal drøftes mellom partene før endringer trer i kraft.

9.1 Praktisering av velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner ivaretas av den enkelte virksomhet.

9.2 Opplysningsplikt

I henhold til pkt. 6,7,8 og 9 plikter virksomheten å gjøre vilkårene kjent for arbeidstakerne.

10 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.

11 ORIENTERINGSPLIKT

Dersom det innføres bedre ordninger for sammenlignbare grupper enn det som fremgår av denne tariffavtalen, skal Fagforbundet orienteres om dette.

12 VARIGHET

Overenskomstens varighet er avtalt mellom LO Stat og Spekter og fremgår av del A.

Oslo 2024-06-07

Ane Fosmark

Ane Fosmark (Jun 11, 2024 09:06 GMT+2)

.....
Evidia Norge AS
Ane Fosmark

.....
Fagforbundet
Kim Eide