



FAGFORBUNDET

OVERENSKOMST

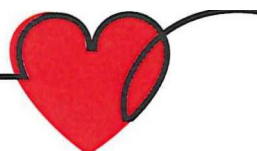
MELLOM

SPEKTER/UNICARE BO OG OMSORG AS

OG

LO-STAT/FAGFORBUNDET

01.05.2024 – 30.04.2026



OVERENSKOMST
MELLOM
SPEKTER/UNICARE BO OG OMSORG AS
OG
LO-STAT/FAGFORBUNDET
01.04.2024 – 31.03.2026

INNHOLDSFORTEGNELSE:

1. Overenskomstens del -A	4
2. Overenskomstens del -B	16
• Virkeområde/omfang	
• Sosiale bestemmelser	
• Ferie	
• Ansettelse, prøvetid og oppsigelse	
• Arbeidstid	
• Lønn og lønnsmessige tillegg	
• Kompetanse	
3. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2024	25
4. Overenskomstområder, Spekter	28

Overenskomstens del A mellom Spekter og LO Stat

2024-2026

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 område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11.november 2021.

2. De lokale forhandlingene

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

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

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevante lønnsdata og informasjon 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 Spekterområdet 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 fagarbeidere og 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 tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

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

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid. 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:

<u>1.</u>	<u>2.</u>	<u>3</u>	<u>4.</u>	<u>5.</u>	<u>6.</u>	<u>7.</u>	<u>8. halvår</u>
	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 iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3–5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. 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 opplæringa § 3–4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

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

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.

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

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret

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

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdloven § 9-6, annet ledd.

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 iht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

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

c) Lønn ved fri til amming

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

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilråene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

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

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

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

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter

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.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i Hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

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

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnet, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. 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, jf. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

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

Det vises til hovedavtalens bestemmelser om at virksomhetens ledelse skal drøfte de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten med de tillitsvalgte.

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 bevegelse 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, jf. 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 (bemanningsevirsomheter)

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 74 L).

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, jf. hovedavtalen § 45.

Merknad: Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011–2012).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. 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 tilsa 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, jf. arbeidsmiljøloven § 14–9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/ hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2 Kompetanseutvikling og opplæring

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

Partene er enige om:

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

5.3 Etter- og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av

kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt som grunnlag for etter- og videreutdanning. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1, og i forbindelse med aktivitets- og redegjøringsplikten, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til hovedavtalens § 30, sjettede kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

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

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. Ifølge 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 ifra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. hovedavtalen § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

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

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

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

6.2 Seniorpolitikk

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

7. Tjenestepensjon

Spekters medlemsvirksomheter skal ha tjenestepensjonsordning.

8. 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 II, 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 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlingene som er ført iht. protokoll datert 12. februar 2024.

9. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
UNICARE BO OG OMSORG AS/SPEKTER
OG
FAGFORBUNDET/LO-STAT
1.4.2024 – 31.3.2026

§ 1 VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt i Unicare Bo & Omsorg. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

§ 1 Direktører/Daglig ledere/Enhetsledere ved hvert virksomhetssted er unntatt denne overenskomsten i § 5 og 6.

§ 1.1 Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse og politiattest

Det henvises til arbeidsmiljøloven § 9-3, helsepersonelloven, helse- og omsorgsloven og annen relevant lovgivning.

§ 2. SOSIALE BESTEMMELSER

§ 2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften 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).

§ 2.2 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 sammenhengende de to første ukene etter hjemkomst, med mindre særskilte forhold tilsier noe annet.

§ 2.3 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

§ 2.4 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. Det vises for øvrig til bestemmelsen i A-delen romertall lii pkt. 2.

§ 2.5 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukessammenhengende tjeneste, vil arbeidstaker motta slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved konstituering skal man ikke gå ned i samlet lønngodtgjørelse.

§ 2.6 Omplussing

Ved omplussing innen Unicare Bo & omsorg på grunn av sykdom, yrkesskade eller skadeskal arbeidstakeren minimum beholde sin nåværende faste årslønn eksklusive faste tillegg på overgangstidspunktet.

§ 2.7 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

§ 2.8 Gruppeliv- og yrkesskedeforsikring

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer av forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte.

§ 2.9 Livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for ulikelivsfasebehov.

§ 2.10 Pensjon

De til enhver tid gjeldende pensjon- og forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer i pensjon - og forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Informasjon om pensjon, gruppeliv - og yrkesskedeforsikring vil være tilgjengelig for ansatte.

§ 3. FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger utbetales samlet i juni og i ferieåret, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Viser til A-delen romertall IV pkt. 2.

§ 4. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling.

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.

Deltidsansatte gis fortrinnsrett til ekstravakter.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

§ 5. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

§ 5.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

§ 5.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

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

§ 5.3 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerligskiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

Tredelt skift- og turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 5.3 (dvs. 33,6 t) og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 5.1 (dvs. 37,5 t) ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. AML

§ 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. AML § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

Presiseringer til tredelt skift og turnusarbeid:

Deltid

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

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

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i pkt. 5.3 (tredelt skift- og turnusarbeid) gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid

§ 5.4 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. AML § 10-3.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. AML § 10-3, 10-1, 10-4 og 10-5).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Vakt på vaktrom

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. AML § 10-4 (2), og skal beregnes etter forholdet 1:1.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lengersamsvarer med AML § 10-4 skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

Betalingsbestemmelser:

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn. Betaling for vakten reduseres ikke ved utrykning. Nattillegg, lørdags- og søndagstillegg og helgetillegg betales for det omregnede timetall

Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for medgått tid pr. vakt.

Avrundes opp til nærmeste halve time.

Beredskapsvakt utenfor arbeidstid

Med beredskapsvakt forstås en ordning hvor arbeidstaker er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig.

Godtgjøring for slik ordning hvor den ansatte har mulighet til å bevege seg utenfor hjemmet, kan avtales med et beløp avtalt mellom partene. I tillegg betales overtid på utrykning på vakt for medgått tid, minimum 2 timer.

I de tilfeller hvor partene ikke har avtalt en fast godtgjøring for beredskapsvakt skal en timeberedskapsvakt betales med 1/7 timelønn.

§ 5.5 Overtid

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

§ 5.6 Forskjøvet arbeidstid

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

Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid følger av pkt. 6.4.5.

§ 5.7 Spisepause

Spisepausen er inkludert i arbeidstiden.

§ 6. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

§ 6.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønnsystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg medfølgende divisor:

37,5 timers uke: 1950

35,5 timers uke: 1846

33,6 timers uke: 1747

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

§ 6.2 Lønnsystem/minstelønnsgarantier

Med virkning fra 01.04.2024 er minstelønnsatsene som følger:

Kategori	Kompetanse	0	4	8	10
A	Uten særskilt krav om utdanning	374 106	379 541	395 539	444 707
B	krav til fagarbeiderutdanning etter tilsvarende/ og autorisasjon etter lov om helsepersonell	417 404	421 990	425 403	477 238
C	Krav til 3 års høyskoleutdanning	475 828	487 224	498 620	559 744
D	Krav til høyskole utdanning samt ytterligere spesialutdanning	488 649	492 671	499 343	558 424

Ansatte som ikke faller inn under stillingskategorier i lønnstabellen skal være sikret en årliglønnsvekst.

Dette gjøres administrativt etter lønnsamtale med den enkelte.

Den individuelle lønnsvurderingen gjøres etter kjente, objektive og målbare kriterier.

Etter avlagt og bestått fagprøve i helse, sosial og omsorgsfag, gis arbeidstakeren avlønning som fagarbeider i kategori B. Ved omgjøring av slik stilling i den forbindelse, beholdes tidligere beregnet lønnsansiennitet fra kategori A.

§ 6.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år, uavhengig av stillingsstørrelse.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i ansettelses måneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- All tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen.
- Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav til utdanning i kategori A godskrives all tidligere praksis og erfaring.
- Ansiennitet i bedriften.
- Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon.
- Verneplikt.
- Omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 2 år.

Lønnsansiennitet opptjenes fullt ut etter tiltredelse.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

§ 6.4 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. § 6.4.1 til § 6.4.3 betales ikke under overtidsarbeid.

§ 6.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 60,- per arbeidet time.

§ 6.4.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider 35,5 timer per uke betales et tillegg på kr. 55,- per arbeidet for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

For arbeidstakere med ordinært dagarbeid, tilstås kr. 26,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

§ 6.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

For ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager: kl. 00.00 - 24.00

Høytidsaftener: kl. 12.00 - 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

Godtgjøring etter 6.4.1 tilstås ikke ved arbeid etter denne bestemmelse/sen.

Dersom fridag som er erstatning for søndag (ukentlig fridag jf arbeidsmiljøloven § 10-8 falleren på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Dersom ikke slik fridag kan gis skal det utbetales ordinær daglønn.

§ 6.4.4 Godtgjøring for overtidarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidarbeid fra kl. 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidarbeid fra kl. 21.00 frem til kl. 06.00, samt lørdager og søndager: 100 % tillegg.
- c) For overtidarbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener: 133 1/3 % tillegg.

Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidarbeid etter c.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfellet avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

Overtidstillegget betales for faktisk medgått arbeidstid.

§ 6.4.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet senere enn tre dager før forskyvning finner sted, men aldri mindre enn 1 dag før, betales et tillegg på 50 % av timelønn for den tid somfaller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Dersom arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid senere enn 1 dag før betales somovertid, den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

§ 7. KOMPETANSE

I henhold til Hovedavtalens § 44 skal Unicare Bo & Omsorg ha en helhetlig kompetansestrategi som ivaretar virksomhetens behov og den enkelte ansattes utvikling.

Unicare Bo & Omsorg skal utarbeide kompetansemål og gjennomføre regelmessig kartlegging av ansattes kompetanse og kompetansebehov i forhold til målene. Dette danner grunnlaget for målrettede utviklingstiltak. Behov for og type etterutdanning og kompetanseutvikling skal jevnlig drøftes med de tillitsvalgte.

Partene på virksomheten skal etablere en enhetlig praksis for vilkår under etter- og videreutdanning som inkluderer vilkår for permisjoner. Økonomiske vilkår under etter- og videreutdanning samt mulige kompensasjonsordninger ved fullført studieløp avtales.

Det skal være sammenheng mellom virksomhetens kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell utdanning, intern ellerekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.

Kostnadene til kompetanseutvikling i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

Der videreutdanning er utført i samsvar med virksomhetens behov og etter avtale med arbeidsgiver, skal vedkommende arbeidstaker gis ny lønns plassering i henhold til gjennomført utdanning.

Der utdanning er gjennomført i samsvar med virksomhetens behov og etter avtale med arbeidsgiver, skal vedkommende arbeidstaker gis et kompetansetillegg på NOK. 15 000,- for minimums 60 stp. oppå den til enhver tid gjeldene årslønn. Dersom ikke annet er avtalt besørger arbeidstaker selv kostnaden for slik videreutdanning.

Protokoll Hovedoppgjør 2024-2026

Den 31.05.2024 ble det avholdt bistandsforhandlinger mellom Fagforbundet/FO og Unicare Bo & Omsorg AS.

Tilstede fra Unicare Bo & Omsorg:

Line Sandvik, Områdedirektør

Kai Asker, Lønnscontroller

Jan Fredrik Tinklund, Konserndirektør HR & Organisasjon (Forhandlingsleder)

Thomas Knutsen, Spekter

Tilstede fra Fagforbundet/FO:

Lasse Kristiansen, Forhandlingsleder Fagforbundet

Kim Helene Olsen, Avdelingssekretær FO

Eirik Sjøberg, Avdelingssekretær FO

Øystein Jørgensen, Hovedtillitsvalgt Fagforbundet

Thomas Johnsen, FO

Sissel Hallem, LO Stat

Partene er enige om følgende reguleringer av avtalen for 2024-2026.

A-delresultat: 13 650,- generelt tillegg pr. år

Generelt tillegg NOK 9649,- pr. år. Totalt NOK 23 299,-

Sentrale og lokale tillegg er inkludert i tabell økning.

Tabellregulering/generelt tillegg

Beregning ny tabell BO & Omsorg - 2024

Kategori	Kompetanse	0	4	8	10
A	Uten særskilt krav om utdanning	374 106	379 541	395 539	444 707
B	krav til fagarbeiderutdanning eller tilsvarende / og autorisasjon etter lov om hels	417 404	421 990	425 403	477 238
C	Krav til 3 års høyskoleutdanning	475 828	487 224	498 620	559 744
D	Krav til høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	488 649	492 671	499 343	558 424

Tilleggene er beregnet etter 100% stilling.

Reguleringene på lønn og tabell gjelder fra 01.04.2024, andre økninger gjelder fra vedtakelsesdato.

Tekstlige endringer:

§ 2-2 Lønn ved omsorgspermisjon

Andre setning endres til: Permisjonen avvikles sammenhengende de to første ukene etter hjemkomst, med mindre særskilte forhold tilsier noe annet.

§ 7 Kompetanse

Tilleggstekst:

Der utdanning er gjennomført i samsvar med virksomhetens behov og etter avtale med arbeidsgiver, skal vedkommende arbeidstaker gis et kompetansetillegg på NOK. 15 000,- for minimums 60 stp. oppå den til enhver tid gjeldene årslønn. Dersom ikke annet er avtalt besørger arbeidstaker selv kostnaden for slik videreutdanning.

Protokolltilførsel:

Arbeidsgiver orienterer organisasjonene om hvem som tilstås kompetansetillegget på forespørsel.

Det vises til brev av 31.05.24 vedr. pensjon.

31.05.2024



Lasse Kristiansen



Jan Fredrik Tinlund



Kim Helene Olsen

Til: Fagforbundet/FO

| Dato: 31.05.2024

Pensjonsavtaler i Unicare Bo & Omsorg AS

Arbeidsgiver forplikter seg til ikke å sette ned satsene i eksisterende pensjonsordning for ansatte i Bo & Omsorg AS i overenskomstperioden fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026.

Med vennlig hilsen



Jan Fredrik Tinlund

Konserndirektør HR & Organisasjon

Overenskomster LO

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

Overenskomstområde 1 Kultur:

Arktisk Filharmoni AS
Barratt Due musikk institutt
Dansens Hus AS
Den Norske Opera & Ballett AS
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Drammen Scener AS
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)
Music Norway
Musikkselskapet Harmonien
Nasjonalmuseet for kunst arkitektur og design Nobels Fredssenter
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Operaen i Kristiansund
Oslo Konserthus AS
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester
Østnorsk Jazzsenter
Østfold Internasjonale Teater
OCA Office for Contemporary Art Norway
Olavshallen AS
Fargespill Stiftelsen
Ibsenhuset
Riksscenen

Teatrene har felles overenskomst:

Beivvas Sami Nasunlateater
Brageteatret
Carte Blanche AS
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Det Vestnorske Teateret
Hålogaland Teater
Kilden Teater og Konserthus
Nationaltheatret
Nordland Teater
Turneteatret i Trøndelag
Oslo Nye Teater
Riksteatret
Rogaland Teater

Teater Vestland
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)
Teater Innlandet
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)
Trøndelag Teater.

Overenskomstområde 2 Norges Bank:

Norges Bank

Overenskomstområde 3 Avinor:

Avinor AS
Avinor Flysikring AS
Svalbard Lufthavn AS

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:

AtB AS
Bane NOR SF
Brakar AS
Electronic Chart Centre AS, ECC
Enova SF
Entur AS
Finnmarkseiendommen, Fefo
Garantikassen for fiskere
Innovasjon Norge
Norges forskningsråd
Norsk Helsenett SF
Norsk Tipping AS
Ruter AS
Sio Mat og Drikke AS
SIVA, Selskapet for industrivekst SF
Statskog SF
Stiftelsen Asta
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus,
SiO Studentsamskipnaden i Stavanger
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
Studentsamskipnaden i Østfold SiØ
Studentsamskipnaden i Ås SiÅs
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Trygg Trafikk
Vinmonopolet, AS

Overenskomstområde 5 Vy Buss:

Vy Buss AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Vy Buss.

Overenskomstområde 6 NRK:

NRK.AS

Overenskomstområde 7 Tog:

CargoNet AS
SJ NorgeAS
Flytoget AS
Go-Ahead Norge AS
Hector Rail AB
Vygruppen AS
Vy Tog AS
Vy Gjøvikbanen AS
BLS Rail AS

Overenskomstområde 8 Posten Bring:

Bring Courier & Express Norge AS
Bring Home Delivery Norge AS
Bring Warehousing AS
Posten Bring AS
Posten Bring Bildrift AS
Bring Før 7 AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS
Det Norske Myntverket AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Infranord Norge AS
BORI BBL
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke
MantenaAS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
Akasia Kirke og Gravplass AS
OneCo Networks AS
Sporveien AS

Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO
Bondelagets samarbeidspartnere
Agilia AS
Euromaint Rail AS
Fjellinjen AS
Inselo Logistikk AS
360 Logistics

Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:

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

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak:

Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Helseplattformen AS
Sjukehusapoteka Vest HF
Helse Nord IKT HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusinnkjøp HF
HemitHF
Sjukehusapotekene Midt-Norge HF

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

2Care Oslo AS
Evidia Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
Lovisenberg Omsorg AS
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
Norlandia Preschool AS
Norlandia Care AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare BAB AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helsesportssenter
OCH Ortopdi AS
Lovisenberg Rehabilitering AS
Lovisenberg Diakonale Barnehage AS

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansens Hospital AS

Virksomheter utenfor områdeinndeling:

Diakonistiftelsen Røysum
Lovisenberg Omsorg 2 AS
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Ribo
Unicare Rehabilitering AS
Cura Kompetanse AS
Tian Helse AS/Tian Helse Øst AS

Omtanke – Solidaritet – Samhold

Vil du bli medlem i Fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem til 1980**



FAGFORBUNDET