

PROTOKOLL HOVEDFORHANDLINGER 2024

STED: Dronningens gate 40

Til stede på ett eller flere møter: Jan Gunnar Brorson (NTL), Anders Tomasgard (NTL), Magne Vetås (NTL), Mona Fosheim Øwre (NTL), Heidi Henden (NTL), Iver Johnsen (NTL), Zohaib Asghar (Fagforbundet), Lasse Skurtveit (Fagforbundet), Bjørn Auglend (Ruter) og Stine Schierning (Ruter)

Partene har gjennomført lokale forhandlinger i perioden 12.03.2024 - 27.05.2024.

1 Prosess

Forhandlingene er gjennomført som følgende:

12.03.2024: Planlegging av prosess og tidsplan
10.04.2024: Tidsplan for forhandlinger B-del
16.04.2024: Start av overenskomst B-del
18.04.2024: Overenskomst B-del
19.04.2024: Overenskomst B-del
22.04.2024: Overenskomst B-del
24.04.2024: Overenskomst B-del
22.04.2024: Overenskomst B-del
25.04.2024: Start av lønnsramme
25.04.2024: Overenskomst B-del og lønnsramme
26.04.2024: Protokoll og endelig gjennomgang av B-del.
29.04.2024: Avklaring av videre fremdrift
13.05.2024: Bistandsforhandlinger
23.05.2024: Innretning og individuell fordeling
24.05.2024: Innretning og individuell fordeling
27.05.2024: Ferdigstille protokoll og signering

2 Protokoll

Partene er enige om følgende.

1.PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE

Partene er enige om å endre teksten som beskriver hvem som unntas overenskomsten i helhet for å tydeliggjøre at administrerende direktørs ledergruppe i Ruter inkludert administrerende direktør er de som unntas.

Omfangsbestemmelsenes punkt om de som ikke skal omfattes av kapittel 3 og 5:

- a) Det er enighet om at for oppgjøret i 2024, skal følgende grupper ikke omfattes av kapittel 3 og 5 i overenskomst del-B:
- Ledere med personalansvar
 - Ledere uten personalansvar som i dag inngår i en ledergruppe som ledes av ledernivå 1 eller 2 i Ruter, og konkret gjelder følgende roller:
Rapporterer til adm.dir.: Rådgiver styringsstøtte (1 ansatt)
Rapporterer i avdeling Plan: Produktområdeledere (3 ansatte)
Rapporterer til avdeling økonomi og stab: Leder etterlevelse, samt beredskapssjef (2 ansatte)
Rapporterer til Drift: Leder forretningsutvikling Drift (1 ansatt, ikke startet enda, og innbefattes ikke i årets oppgjør).
- b) Partene er enige om å avklare punktet hva gjelder arbeidsgivers forslag som følgende «ledere uten personalansvar som inngår i en ledergruppe som ledes av nivå 1 eller 2 i Ruter» innen 31.12.2024, som en varig løsning med formål om å innlemme denne i overenskomsten.

2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Utlysning og rekruttering

Det gjennomføres en pilot knyttet til rekrutteringsprosesser. Se kapittel 4 i denne protokoll for detaljer.

Innsyn i arbeidskontrakt

Arbeidskontrakter og verktøyet som benyttes for å utforme disse, gjennomgås.

Synliggjøre overenskomst for nyansatte

Informasjon og kjennskap til Overenskomsten skal sikres overfor både ledere og ansatte. Bedriften skal informere om organisasjonenes overenskomst og hvor den ligger.

Transparens i lønsvilkår/lønnsramme

Det utarbeides policy/rutine som beskriver praksis for å sikre transparens i lønsvilkår/lønnsramme.

3.4.4 OPERASJONSSENTRALEN – IT-DRIFT

Det er enighet mellom partene om å fjerne dette punktet.

3.6 KURS, KONFERANSE, ORGANISASJONSUTVIKLING OG LIGNENDE

Ruter skal arbeide med strategisk kompetanseutvikling, og arbeidet vil håndteres jfr. hovedavtalen. Ses sammen med tekst i kapittel 10 i overenskomstens del-B.

5.2 LØNNSSYSTEM

Det er enighet mellom partene om å fjerne dette punktet.

5.2 (Ny) Årlige lønnsreguleringer

Partene er enige om å tydeliggjøre at valg om felles forhandlinger gjelder partene på arbeidstakersiden i **denne overenskomsten**.

5.4 (Ny) SENIORPOLITIKK

Partene ser på praksis for livsfasepolitikk inkludert seniorpolitikk, med målsetting om å vurdere tiltak tilknyttet alle livsfaser. Resultatet drøftes mellom partene ihht. beskrivelse i kapittel 4 i denne protokollen.

5.6 (Ny) MINSTELØNN, KOSTGODTGJØRELSE OG ANDRE TILLEGG

Arbeidsgiver arbeider med en ny metodikk som kan erstatte dagens minstelønnsatser. Se punkt 4 under kapittel 4 i denne protokoll for detaljer i oppfølgingsarbeidet.

5.9 (Ny) LØNN VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING

Håndtering av lønn ved overgang til ny stilling, håndteres i lønnpolicy. Ved rekruttering søker den enkelte på stilling av eget ønske, og aksepterer med de betingelsene som fremkommer. Ved omplussing, så baseres dette på frivillighet fra den ansatte.

5.10 (Ny) STEDFORTREDERTJENESTE

Ruters praksis for stedfortreder, innlemmes i lønnpolicyen.

5.11 (Ny) LØNN UNDER SYKDOM, FØDSELSPERMISJONER OG REPETISJONSØVELSER

Det gjennomføres rimelige tiltak som opplæring av ledere og dialog, for å sikre at ledere er kjent med Ruters rutine for håndtering av kapasitetsfrfall grunnet tillitsvalgts arbeid.

9. FOREBYGGENDE HELSE OG ARBEIDSMILJØ

Forebyggende helsetiltak både hva gjelder fysisk, psykisk og psykososiale faktorer, er en del av arbeidet med det systematiske HMS-arbeidet til Ruter, HMS-organisasjonen utøver dette ansvaret på Ruters vegne, og i henhold til reglene for både tariff og HMS-lovverk. På denne måten er både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden representert i arbeidet.

9.1 FYSISK AKTIVITET

Treningsstøtte:

Treningsstøtten er en administrativ ordning. Arbeidsgiver har valgt å løfte satsen. Fagforeningene gjorde bedriften klar over at denne ikke var justert siden opprettelse av ordningen.

NY VARSLINGSRÅD

Varslingsrutinen gjennomgås i disse dager og de tillitsvalgte vil involveres i prosessen.

IA-AVTALEN

Arbeidsgiver ønsker ikke å ta dette inn i overenskomsten eller gjøre endringer rundt dette nå. Viser til arbeide med dette på sentralt hold som forventes ferdigstilt sommeren 2024. Partene er enige om å avvente det sentrale arbeidet og se over hvilke implikasjoner dette vil ha.

3 Endringer forhandlet endret i B-delen

Følgende punkter er endret som en del av forhandlingen (konkrete tekst endringer fremkommer av ny, signert versjon av B-del): Punktene 1, 2, 3.2, 3.4.1, 4.1, 5.1, 5.6, 5.11, 6.3, 8 og 10. I tillegg er det lagt til et punkt 11 om hjemmekontor.

4 Utvalgs- og utredningsarbeid til oppfølging

Partene skal i fellesskap arbeide med punktene under, og lage en konkret tidsplan for gjennomføring. Tidsplanen skal være ferdig innen 15.06.2024. Alle punktene skal avsluttes innen 31.03.2025, hvis man ikke i fellesskap har kommet til enighet om annet.

1. Omfangsbestemmelse:
Avklare punktet hva gjelder arbeidsgivers forslag som følgende: «ledere uten personalansvar som inngår i en ledergruppe som ledes av nivå 1 eller 2 i Ruter» innen 31.12.2024, som en varig løsning med formål om å innlemme denne i overenskomsten (jfr. B-delens nr.1)
2. Livsfasepolitikk inkludert seniorpolitikk:
 - a. Det sees på løsning for å synliggjøre tiltaket «80% arbeid for 100% lønn» (jfr. B-dels forhandlingene i 2016)
 - b. Relevante tiltak vurderes (jfr. B-delens nr.5.4 og 9, samt B-delsforhandlinger i 2022)
3. Reisepolicy:
 - a. Inkludere hvordan godtgjørelse time for time ved reise skal håndteres (jfr. B-delens nr.5.8)
 - i. Kommentar fra foreningene: «Bør vi tydeliggjøres hvordan dette beregnes? Hvis man reiser hjem etter konferanse og reiser natten igjennom, hva da? er det unntak som man må finne en minnelig løsning på?»
4. Lønnpolicy/lønnsrutine:
 - a. Ny metodikk som kan erstatte dagens minstelønnsseter inkluderes i lønnpolicyen. Ved enighet kan punkt 5.6 i overenskomstens Del-B tas opp til forhandling i oppgjøret i 2025.
 - b. Eventuelle andre tillegg som SA-tillegg, gjennomgås jfr. jobbkitekturmодellen (jfr. B-delens nr.5.6)
 - c. Håndtering av overgang til ny stilling inkluderes (jfr. B-delens nr.5.9)
 - d. Håndteringen av stedfortredere inkluderes (jfr. B-delens nr.5.10)
 - e. Praksis for å sikre transparens i lønnsvilkår/lønnsramme beskrives (jfr. B-delens nr.2)
5. Hjemmekontor inkl. utstyr (mobil/bredbånd):
 - a. Gjennomgang av eksisterende policy og rutiner (jfr. frafalt punkt fra foreningene)
6. Varslingsrutine:
 - a. Drøftes ved videreutvikling (se «NY VARSLINGSRÅD»)
7. Arbeidskontrakter:
 - a. Gjennomgang av malene som benyttes (jfr. B-delens nr.2)
 - b. Gjennomgang av funksjonaliteten i Mitt Ruter for å opprette arbeidsavtaler (jfr. B-delens nr.2)
 - c. Ved endringer i malene eller funksjonalitet som påvirker innhold i malene skal de tillitsvalgte informeres om endringene
8. Personalhåndboken:
 - a. Oppdatere tekst om ferie (jfr. B-delens nr.2)
9. Kompetanseutvikling:
 - a. Det implementeres tiltak overfor ledere som sikrer deres kjennskap til innhold i overenskomsten
 - b. Det implementeres tiltak som sørger for at ansatte kjenner til hvor overenskomsten ligger, og hva den inneholder i grove trekk

- c. Foreningene inviteres til en gjennomgang av hvordan Ruter planlegger å jobbe med strategisk kompetanseutvikling

10. Ny IA-avtale:

- a. Implikasjonene av ny IA-avtale gjennomgås.

11. Rekrutteringsprosesser

- a. Partene drøfter etter hovedavtalen angående en pilot for rekrutteringsprosesser

5 Økonomi

Partene er enige om en fremregnet ramme på 4,9 % når overheng er hensyntatt pr. 01.04.2024. Videre er det enighet om at alle medlemmer får minimum 4,2% og 23 000 kr i årlig lønnsøkning.

6 Vedlegg:

Overenskomst B-del NTL/Fagforbundet – Ruter 2024-2026

Oslo, 27. mai 2024

Lasse Skurtveit
Fagforbundet

Iver Johnsen
NTL

Bjørn Auglend
Ruter AS