

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

**AKASIA KIRKE OG GRAVPLASS AS OG
DELTA,**

**AKASIA KIRKE OG GRAVPLASS AS OG
FAGFORBUNDET**

OVERENSKOMSTPERIODEN 2024 - 2026

Innledning:

Akasia Kirke og Gravplass AS har kommet frem til særskilte overenskomster med Delta og Fagforbundet for perioden 2024 – 2026. Det har vært separate forhandlinger med partene, men overenskomstene som partene har kommet frem til er likevel identiske. De to overenskomstene er derfor her redigert inn i ett dokument.

INNHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Tilsetting, prøvetid og oppsigelse**
- 3. Arbeidstid**
- 4. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 5. Forhandlinger**
- 6. Sosiale bestemmelser**
- 7. Pensjon**

1. VIRKEOMRÅDE / OMFANG

1.1 Hovedregel

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Delta og Fagforbundet som er ansatt i Akasia Kirke og gravplass AS.

Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid eller med en fastsatt gjennomsnittlig arbeidstid per uke, dog med de unntak som følger av punkt 4.6.6.

Overenskomsten er ikke gjeldende for daglig leder og ledernivået som rapporterer direkte til daglig leder.

Overenskomsten gjøres gjeldende i Akasia Eiendomsforvaltning AS og Akasia AS.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde

2. TILSETTING, PRØVETID OG OPPSIGELSE

2.1 Tilsetting

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger. Drøfting om stillingens kvalifikasjonsbehov jvf. 2.1.1. skal gjennomføres dersom den tillitsvalgte krever dette. Arbeidsgiver skal orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og informere nyansatte om hvem som er tillitsvalgt.

2.1.1 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen). Når søkere står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søker som har lengst tjeneste i virksomheten. Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søker med det kjønn som er underrepresentert.

2.1.2 Deltid / midlertidig tilsatt / innleie

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfter hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidstillinger.

2.2 Prøvetid, oppsigelse og omplassering

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 oppsigelsestiden være normalt minst 3 måneder, regnet fra utgang av måned.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra utgangen av måned.

Arbeidstakere som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønnplassering på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

3. ARBEIDSTID

3.1 Definisjon

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

3.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. Arbeidsmiljøloven §§10-4 og 10-12.

3.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
2. ved arbeid minst hver 3. søndag.
3. ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

3.4 Arbeidstidens inndeling

Den ordinære arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte, uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

3.5 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

3.6 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidsansatte 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.

3.7 Forskjøvet arbeidstid

Når partene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsen i pkt. 3.6.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 3.4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-3.

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges arbeidsgiver og de berørte organisasjoner.

4. LØNN OG LØNSMESSIGE TILLEGG

4.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn, faste årlige tillegg samt eventuelle lønsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

Overtidstillegg utregnes med divisor 1850 timer per år.

4.2 Stillingsgrupper og minstelønnsgarantier AKG pr. 1.4.2024

4.2.1 Unge arbeidstakere (under 18 år) – 85% av minstelønn

Minstelønnsgaranti årslønn:

01.04.2022: kr. 308 202,-

01.04.2023: kr. 331 556,-

01.04.2024: kr. 349 534,-

4.2.2 Stillingsgruppe 1 - medarbeider

Medarbeider uten fagbrev (arbeidstakere uten relevant fag- eller svennebrev)

Minstelønn pr	0 år	2 år	4 år	10 år	16 år
01.04.2022	362 591	411 825	425 444	432 776	451 632
01.04.2023	390 066	439 300	452 919	460 251	479 107
01.04.2024	411 216	460 450	474 069	481 401	500 257

Allmenngjorte overenskomster følges der disse er bedre.

4.2.3 Stillingsgruppe 2 - fagarbeider

Fagarbeider (arbeidstakere med relevant fag- eller svennebrev).

Minstelønn pr	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
01.04.2022	430 681	442 204	450 585	452 680	454 775	458 965	463 155
01.04.2023	458 156	469 679	478 060	480 155	482 250	486 440	490 630
01.04.2024	479 306	490 829	499 210	501 305	503 400	507 590	511 780

Allmenngjorte overenskomster følges der disse er bedre.

4.2.4 **Stillingsgruppe 3 - annen utdanning**

Øvrige stillinger uten krav om høyskoleutdanning

Minstelønn pr	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
01.04.2022	465 396	475 871	484 251	489 634	496 967	501 157	504 300
01.04.2023	492 871	503 346	511 727	516 839	518 592	522 782	525 925
01.04.2024	514 021	524 496	532 877	537 989	539 742	543 932	547 075

4.2.5 **Stillingsgruppe 4 - Bachelor**

Stillinger med krav om Bachelorgrad eller tilsvarende.

Minstelønn pr	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
01.04.2022	471 681	490 682	505 448	515 823	526 299	536 774	538 869
01.04.2023	499 156	512 307	527 073	537 448	547 924	558 399	560 494
01.04.2024	520 306	533 457	548 223	558 598	569 074	579 549	581 644

4.2.6 **Stillingsgruppe 5 - Master**

Stillinger med krav om Mastergrad eller tilsvarende.

Minstelønn pr	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
01.04.2022	508 490	531 536	552 487	568 201	578 676	589 152	599 627
01.04.2023	530 115	553 161	574 112	589 826	600 301	610 777	621 252
01.04.2024	551 265	574 311	595 262	610 976	621 451	631 927	642 402

Arbeidstaker i stillingsgruppe 1-5 som i lønnsoppgjør tilgodeses med individuelle tillegg, beholder disse når de går fra et ansiennitetstrinn til det neste.

4.3 **Lønnsfastsettelse for ledere**

Lønn fastsettes individuelt ved tilsetting, etter en vurdering basert på følgende kriterier:

- Stillingens ansvar og kompleksitet
- Antall ansatte underlagt stillingen
- Leders kompetanse og erfaring
- Likelønn

Ved endrede forutsetninger har ledere rett til en ny vurdering av lønnsnivå.

4.4 **Etter- og videreutdanning**

Ved oppnådd fagbrev får medarbeidere lønn som fagarbeider.

Videreutdanning som gir formell kompetanse gir grunnlag for lønnsamtale.

4.5 **Stedfortredertjeneste**

Arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste når arbeidsgiver har behov for dette.

4.5.1 **Stedfortreder i høyere lønnet stilling**

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller ikke er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, skal det avtales en passende godtgjørelse med arbeidstaker. Ved pålagt stedfortredertjeneste i lederstilling vurderes avlønning individuelt.

4.5.2 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

4.5.3 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetning) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

4.6 Lønnsmessige tillegg

4.6.1 Avgrensninger

Godtgjøring etter pkt. 4.6.2 og 4.6.3 betales ikke under overtidsarbeid.

Det kan ikke betales flere tillegg etter pkt. 4.6 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 4.6.3 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 4.6.2 eller 4.6.5.

4.6.2 Kveld- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på kr. 55,- per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Arbeidstakere med fast arbeidstid som ikke kommer inn under forrige avsnitt, tilstås minst kr 25,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

4.6.3 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 50,- per time.

4.6.4 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, betales et tillegg på 133 1/3 % pr. arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene og det oppnås enighet, kan det i stedet for godtgjøring etter foregående avsnitt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 4.6.6 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

4.6.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun når det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte frem flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 1/2 timelønn pr. arbeidsdag.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget utbetales uavhengig av andre tillegg etter pkt. 4.6.

4.6.6 Dag- eller timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen. Arbeidstaker taper retten til full lønn etter første ledd om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, eller annen tvingende grunn.

Tilleggene betales for hele timer.

4.7 Overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid

4.7.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

4.7.2 100 %

For overtidsarbeid utført mellom 21.00 – 06.00. For overtid påbegynt før kl. 06.00 som varer frem til arbeidstidens begynnelse.

For overtidsarbeid på lørdag og søndag.

For overtid utført etter den ordinære arbeidstidsslutt på dager før helgedager.

4.7.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

4.8 Overtidsarbeid for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

4.8.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

4.8.2 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.

For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt. 4.8.1 og 4.8.2.

4.8.3 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer utført umiddelbart før ordinært skift begynner.

For overtidsarbeid utført de 4 første timer utført umiddelbart etter ordinært skift slutter, jf. pkt. 4.8.2.

- 4.8.4 Overtid ved forskjøvet arbeidstid**
For overtidarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for tillegget tilsvarende.
- 4.9 Overtid etter tilkalling**
Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varer i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtimer som halvtimer. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.
- 4.10 Lønnsansiennitet**
- 4.10.1 Hovedregel**
Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år og fastsettes ved tilsetting. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Omsorgstjeneste (omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke) godskrives med inntil 3 år.
- Ved omgjøring av stilling fra medarbeider til fagarbeider som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.
Ansiennitetsbestemmelsene gjelder også der det har vært avbrudd i tjeneste. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.
- 4.10.2 Stillinger uten særskilt krav til utdanning**
Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav til utdanning godskrives all tidligere tjeneste i lønnsansienniteten. Som tjeneste regnes også omsorgstjeneste (ref. punkt 4.10.1) med inntil 6 år.
- 4.10.3 Øvrige stillinger**
Ved tilsetting i annen stilling enn de som omfattes av punkt 4.10.2, godskrives relevant arbeidserfaring.
- 4.10.4 Verneplikt**
Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.
- 4.10.5 Foreldrepermisjon**
Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon medregnes med inntil 3 år i lønnsansienniteten.
- 4.10.6 Lærlinger – fagarbeidere**
Fagarbeidere med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.
- 4.10.7 Ansiennitet for deltidstillinger**
Ansiennitet for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.
- 4.10.8 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp**
Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

4.11

Arbeidstøy

Arbeidstaker får utlevert arbeidstøy etter arbeidsgivers vurdering av behov. Behovet vurderes i forhold til de aktuelle arbeidsoppgaver, HMS og slitasje. Arbeidstøyet skal kun brukes i forbindelse med arbeid og være merket med Akasia-logo i tråd med gjeldende markedsføringsprofil.

4.12

Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støy, varme eller håndtering av tilsmusset eller farlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg på minst kr 15,- per time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg, samt beløp som tilstås ved annet smuss og ubekvemt arbeid, er avtalt i Særavtale mellom partene gjeldende fra 1.4.2024.

4.13

Tjenestereiser

4.13.1

Utgiftsdekning på tjenestereiser

Normalt dekkes reiser i virksomhetens tjeneste etter de satser som gjelder i statens regulativ. I forbindelse med kurs, seminar, opplæring og videreutdanning kan det inngås egne avtaler mellom partene.

4.13.2

Kompensasjon for egen bil i tjenesten

Bestemmelsen gjelder i de tilfeller der arbeidstaker forplikter seg å stille egen bil til disposisjon i tjenesten etter arbeidsgivers behov.

Som kompensasjon for ovennevnte forpliktelse utbetales en godtgjøring på p.t. kr. 1500,- pr. måned.

I tillegg betales kilometergodtgjørelse og dekking av andre utgifter tilknyttet tjenestekjøring i henhold til de enhver tids gjeldende regler.

Dersom arbeidstaker i kortere perioder er forhindret fra å stille egen bil til disposisjon, vil arbeidsgiver ved behov tilrettelegge for dette uten at det vil medføre reduksjon i den månedlige kompensasjonen.

5. FORHANDLINGER

5.1

Årlige forhandlinger

Forhandlinger om overenskomststrevisjon og lønnsreguleringer skal føres i henhold til forhandlingsmodellen i Spekter og overenskomstens del A, med utgangspunkt i de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

5.2

Forberedelser til forhandlingene

Partene skal gjennomføre drøftinger som forberedelse til de årlige forhandlingene.

Agenda skal blant annet være:

- Overordnede forutsetninger for forhandlingene
- Erfaring fra tidligere forhandlinger
- Statistikk, lønnsopplysninger og beregninger, jf. A-delen punkt II 2.
- Partenes prioritering for forestående forhandlinger, herunder likelønn mellom kjønn

5.3 Gjennomføring av de årlige lønnsforhandlingene

I forhandlinger avtaler partene den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Forhandlingstema i de årlige forhandlingene for alle stillinger, med unntak av ledere, er minstelønnsnivå, generelle tillegg og/eller gruppevise/kollektive lønnstillegg.

Partene kan avtale at deler av rammen gis som individuelle tillegg. Individuelle tillegg fordeles etter forhandlinger mellom partene i tråd med kriterier i punkt 5.5.

5.4. Lønnstillegg ledere

Det kan avtales at deler av rammen skal gis som individuelle tillegg for ledere og fordeles etter forhandlinger mellom partene i tråd med kriterier i punkt 5.5.

Deler av rammen gis som generelt tillegg og/eller endring av minstelønnsnivå. Størrelsen på og innretningen av denne delen av rammen avtales mellom partene.

5.5 Kriterier for individuell lønnsutvikling

Følgende kriterier skal vektlegges ved individuell lønnsutvikling:

- oppnådde resultater
- prestasjoner
- engasjement, initiativ og arbeidsinnsats
- evne og vilje til å ta ansvar
- fleksibilitet, endringsvilje/omstillingsevne
- relevant kompetanseutvikling
- beholde kritisk kompetanse
- kompleksitet
- betydelige organisatoriske endringer
- ansvar

6. SOSIALE BESTEMMELSER

6.1 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

6.1.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av tariffavtalen, punkt 1.1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden tilfaller virksomheten. Retten til lønn etter dette punkt opphører når tilsetningsforholdet opphører.

6.1.2 Fradrag for trygd

I ytelsene etter punkt 6.1.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så

stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom eller foreldrepenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

6.1.3 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i tilsammen 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.

6.1.4 Lønn

Med lønn i punkt 6.1.1 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Arbeidstakere som omfattes av punkt 1.1. har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 6.1.3 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

For arbeidstakere som fortsetter tjenesten etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av Folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønad dagene etter § 8-51, utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon i 200 dager.

6.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

6.2.1 Opptjeningsstid

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

Arbeidsgiver skal som følge av punkt 6.1.1, også utbetale eventuelle lønnsøkninger som får virkning for arbeidstaker mens denne er i foreldrepermisjon.

6.2.2 Arbeid under svangerskapet

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

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid på grunn av risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene, har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

6.2.3 Amming

Arbeidstaker kan gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Arbeidsgiver kan kreve at amming bekreftes fra lege eller helsestasjon. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

6.2.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har partner rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift/lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskaplignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

6.3 Barn og barnepassers sykdom

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9, del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra 1. fraværsdag, jf. pkt. 6.1.4.

Til arbeidstakere som har omsorg for barn under den helserettslige alderen (16 år) som er innlagt på helseinstitusjon, ytes det omsorgspenger lik folketrygdloven kap.9, del 2.**6.4**

Repetisjonsøvelse.

Det henvises til nærmere bestemmelse i overenskomstens A-del.

6.5 Livsfase- og seniorpolitikk

Arbeidsgiver skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk og bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Arbeidsgiver ønsker å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid og skal utvikle virkemidler for dette etter drøftinger med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver kan avtale bruk av virkemidler med den enkelte arbeidstaker.

6.6 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 arbeidsdager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides retningslinjer for permisjon som drøftes mellom partene.

6.7 Gruppelivsforsikring

6.7.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/ partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

6.7.2 Ytelser (G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år	10,0 G
51 år -	9,5 G
52 år -	9,0 G
53 år -	8,5 G
54 år -	8,0 G
55 år -	7,5 G
56 år -	7,0 G
57 år -	6,5 G
58 år -	6,0 G
59 år -	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

6.7.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

a) Avdødes ektefelle (se dog bokstav c). Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

b) Samboer (se dog bokstav c). Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

c) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

6.7.4 Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

6.7.5 Forsikring

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

6.8 Yrkesskade/yrkessykdom

6.8.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning **utregnet** etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet på fritiden som følge av vold/ og eller trusler på grunn av forhold som har tilknytning til arbeidet, og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall. Erstatning inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

6.8.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter pkt. 6.8.1 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidsstedet og på tjenestereise.

6.8.3 Alle tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.1986.

6.8.4 Tap i fremtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 % settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

6.8.5 Menerstatning

Ved varig medisins invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

Medisinsk invaliditetsgrad	Forsikringssum
15 – 29 prosent	1G
30 – 70 prosent	2G
Over 70 prosent	3G

6.8.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 6.7.3.

6.8.7 Samordning av pkt. 6.7 og 6.8

Den samlede erstatning til de etterlatte etter pkt. 6.7 og pkt. 6.8 kan ikke overstige 18 G.

6.8.8 Samordning av reglene med Lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter pkt. 6.8, pkt. 6.8.1 – 6.8.7 enn etter Lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring.

6.8.9 Forsikring

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter pkt. 6.8, jf. for øvrig pkt. 6.8.

7. PENSJON

Det er to parallelle pensjonsordninger i virksomheten.

7.1 Innskuddsbasert alderspensjonsordning

Følgende satser gjelder for innskuddsordningen:

- 7 % for lønn opp til 7,1 G.
- 15 % for lønn mellom 7,1 G og 12 G.

Arbeidstakers andel av pensjonsutgiftene er 2 % av pensjonsgivende lønn.

7.2 Privat ytelsespensjonsordning med virkning fra 1.1.2018 i egen pensjonskasse

Årlig alderspensjon fra pensjonsordningen utgjør differansen mellom 66 % av pensjonsgrunnlaget og antatt alderspensjon fra folketrygden.

Alderspensjonen utbetales livsvarig. Uavkortet pensjon forutsetter 30 års tjeneste i foretaket.

Arbeidstakers andel av pensjonsutgiftene er 2 % av pensjonsgivende lønn.

7.3 Forsikringsordninger

7.3.1 Uførepensjon

Dersom den ansatte blir arbeidsudyktig med minst 20 % gis slik uføredekning:

- 3 % av inntekt opp til 6G
- 69 % av inntekt mellom 6-12G
- 0,25 % av G, maksimalt 6 % av tidligere inntekt
- Barnetillegg på 4 % per barn inntil 21 år for inntekt inntil 6G
- Ved lavere uføregrad enn 100 % justeres dekningene tilsvarende

7.3.2 Etterlattedekning

Dersom den ansatte dør får gjenlevende ektefelle/samboer slik etterlattepensjon:

- 9 % av den ansattes pensjonsgrunnlag.
- Livsvarig

Dersom den ansatte dør får gjenlevende barn slik etterlattepensjon:

- 15 % av den ansattes pensjonsgrunnlag
- Utbetales til barnet fyller 21 år