



FAGFORBUNDET

OVERENSKOMST

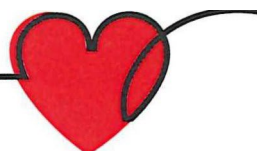
MELLOM

SPEKTER/UNILABS NORGE AS

OG

LO-STAT/FAGFORBUNDET

01.05.2024 – 30.04.2026



OVERENSKOMST

MELLOM

SPEKTER/UNILABS NORGE AS

OG

LO-STAT/FAGFORBUNDET

01.04.2024 – 31.03.2026

INNHALDSFORTEGNELSE:

1. Overenskomstens del -A	4
2. Overenskomstens del -B	16
• Omfang	
• Arbeidstid	
• Lønn	
• Sosiale bestemmelser	
• Øvrige sosiale bestemmelser	
• Andre forhold	
• Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	
• Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	
• Kollektiv pensjonsforsikring	
• Korte velferdspermisjoner	
• Livsfasepolitikk	
• Kompetanseplaner	
• Opplysningsplikt	
• Orienteringsplikt	
• Varighet	
3. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2024	24
4. Overenskomstområder, Spekter	27

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 tilfredsstillende 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 forhandlingssystem 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
- Konkurransesevne, 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 offentliglova, 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. folketrykloven, 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 (ammings) 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. Vilkårene 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 feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av 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 (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14–12.

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14–12 a, (forslag i prop 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 tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.4.Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

Vikarer, 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 redegjørelsesplikten, 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 forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 12. februar 2024.

9. Overenskomstenes ikraftreden 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 ikraftreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikraftreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
UNILABS NORGE AS/SPEKTER
OG
FAGFORBUNDET/LO-STAT
1.4.2024 – 31.3.2026

1. OMFANG

Overenskomsten gjelder for ansatte medlemmer av Fagforbundet ved Unilabs 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 administrerende direktør, økonomidirektør, medisinsk sjef, personaldirektør, driftsdirektør, kvalitets- og HMS direktør, salgs- og markedsdirektør og instituttsjef.

Særlig uavhengig stillinger som er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. jfr. AML § 10-12(2) omfattes ikke av overenskomstens kapittel 2.

2. ARBEIDSTID

2.1 ARBEIDSTIDBESTEMMELSER

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke. Lunsj (spisepause) er ikke 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 julaften og nyttårsaften. Arbeidet begrenses til det som er nødvendig for å dekke tjenstlige behov og avsluttes senest kl. 15: 00 på julaften og nyttårsaften, samt kl. 16:00 onsdag før skjærtorsdag.

2.2 DAGLIG ARBEIDSTID

Normal arbeidstid ved Unilabs Norge AS er 7,5 timer eks. lunsjpause. For arbeidstakere som arbeider turnus, vil den daglige arbeidstiden fremgå av turnusplan.

Endring av arbeidsplan/turnus skal drøftes med tillitsvalgte senest 2 uker før planen iverksettes, jf. aml. § 10-3. Arbeidsplanen/turnus skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Faste variable tillegg knyttet til arbeidsytelse er pensjonsgivende i den grad det følger av lov og forskrift.

2.3 KVELDS- OG HELGETILLEGG

2.3.1 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider turnus, skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke, betales et tillegg, kr 100,00 pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

2.3.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 100,- per arbeidet time.

2.4 ANNEN ARBEIDSTID

2.4.1 Forskjøvet arbeidstid

Ved behov kan den ordinære arbeidstiden flyttes innenfor tidsrommet fra kl. 07.00 til kl. 20.00. Hvis varsel om forskjøvet arbeidstid gis mindre enn 3 dager i forveien, betales kompensasjon for forskjøvet arbeidstid med 50 % tillegg til ordinær lønn for den tid som faller utenfor vedkommendes ordinære arbeidstid.

2.4.2 Kompensasjon for oppmøte utenom ordinær arbeidstid.

Ethvert pålagt oppmøte på lør-, søn-, eller helligdag kompenseres med minimum 2 timers overtidstillegg.

2.5 PÅLAGT OVERTID

Pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid pr dag/uke er overtidsarbeid.

50 % overtidstillegg av normal timesats fra endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 20.00 på hverdager.

100 % overtidstillegg av normal timesats fra kl. 20.00 - inntil kl. 07.00 neste dag.

50 % overtidstillegg av normal timesats frem til kl. 14. 00 og deretter 100 % på lørdag.

100 % overtidstillegg av normal timesats på søndag og helligdager.

Overtid kan tas ut som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag dersom tjenesten tillater det og det er etter avtale med nærmeste leder. Overtidstillegget utbetales.

2.6 MERARBEID

For ansatte med redusert arbeidstid (deltidsstilling), regnes den tid som man arbeider ut over den avtalte tid pr dag/uke og inntil 7,5/37,5 timer som merarbeid. Dette godtgjøres med vedkommendes vanlige timebetaling.

3. LØNN

3.1 GENERELT OM LØNNSPOLITIKK/LØNNSSYSTEM/LØNNFASTSETTELSE

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 lønnsystemets oppbygging og praktisering. Lønnspolitikken skal gi stabilitet og forutsigbarhet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

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

3.2 LØNN SOM STEDFORTREDER

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for perioder utover 1 uke, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Gjelder ikke for de som har et fast stedfortredertillegg.

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 Unilabs 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, konkurransevne og framtidsutsikter.

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 lønnsystem. Vurderingen skal kunne begrunnes ovenfor den enkelte.

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegg er følgende:

- Betydelige endringer i arbeids- og ansvarsområde
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Rett opp i skjevheter

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

3.4 MINSTELØNN

Følgende minstelønnsatser gjelder fra 1.april 2024:

	0 år	4 år	8 år	10 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	kr 423 716	kr 428 716	kr 443 416	kr 472 416
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	kr 449 816	kr 454 916	kr 464 516	kr 487 616
Stillinger med krav om Høyskoleutdanning	kr 488 116	kr 494 216	kr 502 216	kr 529 016
Stillinger med krav om høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	kr 507 516	kr 512 516	kr 519 116	kr 543 916

Fra 1.april 2020 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 451.302 i 100% stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

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

Ingen skal gå ned i lønn ved inngåelse av denne avtalen
Eventuell regulering av minstelønnsatsene foretas ved den ordinære revisjon av overenskomsten.

3.4.1 Bonusordning

Dersom ikke annet avtales spesielt, er de ansatte deltakere i de ordninger bedriften til enhver tid måtte ha for sine ansatte.

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.

Avtjent 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. Timelønnsatsen 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 til arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst hele den tid arbeidstaker har rett til slik stønad etter folketrygden. Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver.

I den lønn som arbeidstaker får utbetalt gjøres fradrag for evt. samtidig offentlig pensjons- og trygdeytelse.

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg (kveldstillegg) etter oppsatt tjenesteplass. Arbeidstaker har rett til full lønn 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.

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

4.1.1 Foreldrepermisjon

Se del A

4.2 SVANGERSKAP FOR FØDSEL OG ADOPSJON

4.2.1 Opptjeningstid

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. Folketryktdloven 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.

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov /forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta forelderpenge.

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.

4.3 BARN 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 ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

4.3.3 Rett til permisjon ved nødvendig helsehjelp og oppfølging av barn

Det ytes permisjon med lønn for nødvendig oppfølging av egne barns behov for nødvendig helsehjelp/-oppfølging innenfor rammen antall velferdspermisjonsdager i virksomheten. Retten til permisjon gjelder til og med året barnet fyller 12 år

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. ØVRIGE SOSIALE BESTEMMELSER

Se del A.

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 arbeidsmiljølovens kapittel 15.

7. YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

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

8. ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM

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

9. 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. Ved evt. endring av foretakspensjon skal tillitsvalgte inngå i pensjonsutvalget.

10. 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 skal drøftes mellom partene før endringer trer i kraft.

10.1 PRAKTISERING AV VELFERDSPERMISJONER

Praktisering av velferdspermisjoner ivaretas av den enkelte virksomhet.

11. LIVSFASEPOLITIKK

Partene skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk som skal bidra til at medarbeidere kan jobbe hel stilling og stå lenger i arbeid. Aktuelle tiltak kan blant annet være livsfaseperspektiv i karriereplanleggingen og kompetanseutvikling, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tilpasset arbeidstid, retrettstilling, redusert ubekvem arbeidstid- Lokale tiltaksplaner for livsfasepolitikk skal drøftes med tillitsvalgte. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte. Eventuelle tiltak må tilpasses driftens behov

12. KOMPETANSEPLANER

Det skal utarbeides kompetanseplaner for alle ansatte i virksomheten. Der den ansatte gjennomfører kompetansehevende tiltak som virksomheten har behov for skal det vurderes om tiltaket får konsekvenser for den ansattes lønns plassering. De tillitsvalgte kan uavhengig av ovennevnte kreve forhandlinger om økt lønn der den ansatte har gjennomført kompetansehevende tiltak-som virksomheten har behov for.

13. OPPLYSNINGSPLIKT

I henhold til pkt.7, 8, 9 og 10 plikter virksomheten å gjøre vilkårene kjent for arbeidstakerne.

14. ORIENTERINGSPLIKT

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

15. VARIGHET

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

Protokoll lokale lønnsforhandlinger Hovedoppgjøret 2024

Forhandlingene ble gjennomført 24.4.2024

Til stede var:

Fra Fagforbundet

- Lasse Kristiansen – Forhandlingsleder Fagforbundet
- Merethe Brodersen – Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Unilabs Norge AS
- Trude Jeanette Buschmann – Plasstillitsvalgt på Kundesenteret
- Kathrine Forsdahl – Fagforbundet

Fra Unilabs Norge AS

- Anders B. Jørstad – Finance Business Partner
- Berit Lobben – Senior HR-rådgiver
- Morten Askjem – Instituttssjef Majorstuen
- Julia Marøy – HR- og lønnsmedarbeider

Partene er kommet til enighet om følgende med virkning fra.1.4.2024

Lønnstillegg

Total årslønn i 100% stilling justeres med 23 539,27 kr. Beløpet inkluderer alle sentrale tillegg.

Tillegget gis forholdsmessig for ansatte i deltidstilling.

Endring av overenskomstens B del

- Pkt. 2.1 Arbeidstidsbestemmelser siste avsnitt endres til:
I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri julaften og nyttårsaften. Arbeidet begrenses til det som er nødvendig for å dekke tjenstlige behov og avsluttes senest kl. 15: 00 på julaften og nyttårsaften, samt kl. 16:00 onsdag før skjærtorsdag.
- Pkt. 2.3.1 Kvelds- og nattillegg.
For arbeidstakere som arbeider turnus, skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller uke til uke, betales et tillegg, kr 100,00 pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17:00 og kl. 07:00.

c) Pkt. 3.4 Minstelønn

Følgende minstelønnsatser gjelder fra 01.04.2024.

	0 år	4 år	8 år	10 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	kr 423 716	kr 428 716	kr 443 416	kr 472 416
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	kr 449 816	kr 454 916	kr 464 516	kr 487 616
Stillinger med krav om Høgskoleutdanning	kr 488 116	kr 494 216	kr 502 216	kr 529 016
Stillinger med krav om høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	kr 507 516	kr 512 516	kr 519 116	kr 543 916

- d) Nytt punkt under pkt. 4.3.3 Rett til permisjon ved nødvendig helsehjelp og oppfølging av barn
Det ytes permisjon med lønn for nødvendig oppfølging av egne barns behov for nødvendig helsehjelp/-oppfølging innenfor rammen antall velferdspermisjonsdager i virksomheten. Retten til permisjon gjelder til og med året barnet fyller 12 år.

e) NYTT PUNKT: Pkt. 11 Livsfasepolitikk:

Partene skal drøfte og utvikle en livsfasepolitikk som skal bidra til at medarbeidere kan jobbe hel stilling og stå lenger i arbeid.

Aktuelle tiltak kan blant annet være livsfaseperspektiv i karriereplanleggingen og kompetanseutvikling, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tilpasset arbeidstid, retrettstilling, redusert ubekvem arbeidstid. Lokale tiltaksplaner for livsfasepolitikk skal drøftes med tillitsvalgte. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte. Eventuelle tiltak må tilpasses driftens behov.

f) NYTT PUNKT: Pkt. 12 Kompetanseplaner:

Det skal utarbeides kompetanseplaner for alle ansatte i virksomheten.

Der den ansatte gjennomfører kompetansehevende tiltak som virksomheten har behov for skal det vurderes om tiltaket får konsekvenser for den ansattes lønnplassering.

De tillitsvalgte kan uavhengig av ovennevnte kreve forhandlinger om økt lønn der den ansatte har gjennomført kompetansehevende tiltak-som virksomheten har behov for.

- g) Ny nummerering:
Pkt. 13: Opplysningsplikt
Pkt. 14: Orienteringsplikt
Pkt. 15: Varighet

Det skal gjennomføres et prosjekt hvor det behøvsprøves betydningen av å holde søndagsstengt på Kundesenteret. Prosjektet gjennomføres ved at vi sammenligner to like produksjons måneder, hvor det en måned holdes åpent på søndager og loggføres hvilke oppgaver som blir utført, mot en måned hvor det holdes søndags stengt. Det skal avklares med partene hvilke Kpi-er som skal vurderes med tanke på å kartlegge hvorvidt det skal holdes åpent eller stengt på søndager. Partene er enige om at spørsmålet om arbeid på søndager er forhandlingsgjenstand i mellomoppgjøret i 2025.

For Unilabs Norge AS



Berit Lobben

For Fagforbundet



Lasse Kristiansen

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:

Beaivvas Sami Nasunlateahter
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 Norge AS
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
Mantena AS
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