

OVERENSKOMST

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon/

Abelia

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/

Parat

Innholdsfortegnelse	Side
Felleserklæring	4
§ 1 Overenskomstens omfang	5
§ 2 Lokale særavtaler	5
§ 3 Ansettelser, oppsigelse og avskjed m.m.	5
§ 4 Innleie av arbeidstakere	5
§ 5 Arbeidstidsbestemmelser	6
§ 6 Kommunikasjonsteknologi	6
§ 7 Overtid	6
§ 8 Beredskapsvakt	7
§ 9 Lønn under sykdom	7
§ 10 Permisjon i forbindelse med svangerskap og fødsel	7
§ 11 Rett til fri ved barns sykdom	7
§ 12 Velferdspremisjoner	8
§ 13 Sluttvederlag	8
§ 14 Avtalefestet pensjon (AFP)	8
§ 15 Ferie og feriegodtgjøring	8
§ 16 Lønn under militærtjeneste	8
§ 17 Stedfortredergodtgjørelse	8
§ 18 Pensjon	8
§ 19 Forsikringsordninger	9
§ 20 Faglig utvikling	9
§ 21 Likestilling	9
§ 22 Livsfasepolitikk	9
§ 23 Personvern i arbeidslivet	10
§ 24 Opplysnings og utviklingsfondet	10
§ 25 Reise- og diettgodtgjørelse	10
§ 26 Lønns- og forhandlingsbestemmelser	10
§ 27 Tvister	11
§ 28 Varighet	11

Bilag 1 Avtale om ny AFP-ordning

Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsavtalen

Bilag 3 Sluttvederlag

Bilag 4 Ferie m.v.

Bilag 5 Likestilling

Felleserklæring

Næringslivets Hovedorganisasjon/Abelia og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/Parat har inngått disse hovedavtale- og tariffbestemmelser med det formål for øyet å skape et godt grunnlag for forholdet mellom partene i denne viktige sektor av arbeidslivet.

Partene er enige om at bestemmelsene skal gi grunnlag for det best mulige samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, slik at det kan gi den samhörighet som er en forutsetning for effektivitet og trivsel i arbeidet.

Partene er enige om at avtalene skal praktiseres slik at den administrative effektivitet ikke blir hemmet og at det blir skapt et godt forhold til dem virksomhetene skal tjene og til allmennheten ellers.

Partene er enige om at avtalene også skal praktiseres slik at de fremmer et godt arbeidsmiljø og at det åpnes muligheter for den enkelte arbeidstakers faglige og personlige utvikling.

Partene er enige om at arbeidstakernes rett til medinnflytelse når det gjelder lønnsvilkår, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø innen dette tariffområde ivaretas ved organisasjonenes tillitsvalgte. Partene er videre enige om at en forutsetning for at bestemmelsenes formål skal bli realisert, er at partene møter med vilje til å finne løsninger på problemene og at deres representanter har de kvalifikasjoner som er nødvendige i et samvirke.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. Videre at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven, og som tillitsvalgte på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte. Vervet blir derfor å anse som vanlig tjeneste og kan gi kompetanse for videre tjeneste og karriere.

Partene er enige om at arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte tilfredsstillende arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv, og at organisasjonene og de tillitsvalgte på sin side skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.

DEL I HOVEDAVTALEN

Som en del av denne overenskomst inngår Hovedavtalen mellom Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

§ 1 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst er inngått mellom NHO/Abelia og YS/Parat og omfatter ansatte i forsknings- og/eller undervisningsinstitusjoner. I tillegg omfattes medlemmer i Parat som er ansatt i bedrifter som er en del av det offentlige virkemiddel- eller forvaltningsapparat.

Andre medlemmer i Parat/Abelia kan bli bundet av overenskomsten når Parat og Abelia er enige om det.

Fra overenskomsten unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som er bedriftens representanter ved fastlegging av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

§ 2 Lokale særavtaler

Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at avtalen utfylles ved bruk av særavtaler.

§ 3 Ansettelser, oppsigelse og avskjed m.m.

Hovedregelen er at kvalifikasjonene avgjør hvem som skal ansettes i en ledig stilling.

I tilfelle arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, skal virksomheten og den ansatte drøfte dette.

Ved ansettelse i stillinger hvor det forekommer underrepresentasjon av et kjønn, skal søkere av det kjønn som er underrepresentert ansettes fremfor søkere av det annet kjønn, dersom søkerne har like kvalifikasjoner.

Ved fast ansettelse etter engasjement skal de tillitsvalgte informeres før ansettelsen gjennomføres.

Etter utløpet av prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder fra nærmest følgende månedsskifte.

Ved oppsigelser på grunn av omlegging, innskrenking eller rasjonalisering vises til Hovedavtalens bestemmelser.

§ 4 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere iht.. gjeldende regler i arbeidsmiljølovens kap. XI B (§§ 14-12 og 14-13), skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal virksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen denne avtales tariffområde.

Innleide skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

§ 5 Arbeidstidsbestemmelser

For alle ansatte gjelder:

Ordinær effektiv arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Inndelingen av arbeidstiden over året og døgnet, regler for spisepauser og arbeidstid i forbindelse med helger, sommertids- og fleksitidsordninger o.l. avtales mellom de lokale parter, med mindre det gjelder avtale som skal være lik for samtlige ansatte. I dette siste tilfelle fastsettes reglene av arbeidsgiver etter drøftelser med samtlige berørte grupper.

For øvrig vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser angående arbeidstid og fritid.

Ved innføring eller endring av skift/uregelmessig arbeidstid for ansatte, skal det forhandles med de tillitsvalgte om godtgjørelse for dette.

Godtgjøring skal være minst like god som det bedriften yter øvrige ansatte med samme arbeidstidsordning.

Det kan lokalt avtales andre arbeidstidsordninger, se bilag 4, punkt A. Når det foreligger lokal enighet om løsninger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd, vil Parat på en forsvarlig måte vurdere om slik ordninger kan etableres.

§ 6 Kommunikasjonsteknologi

Partene er enige om at ny kommunikasjonsteknologi skaper store muligheter for fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og samtidig utfordringer knyttet til skillet mellom jobb og fritid. De lokale parter oppfordres til å drøfte disse forholdene, basert på partenes ulike interesser, forventninger og behov.

§ 7 Overtid

Bruk av overtid og utbetaling av overtidsgodtgjøring er bl.a. regulert i arbeidsmiljøloven. Innenfor rammen av gjeldende bestemmelser har arbeidstakeren plikt til å arbeide utover den normale fastsatte arbeidstid.

Arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstid gjelder ikke for arbeidstakere som innehar stilling av ledende art eller som har en særlig uavhengig stilling. Slike arbeidstakere anses ikke å ha avgrenset arbeidstid. De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en oversikt over hvilke av forbundets medlemmer som er unntatt fra arbeidsmiljølovens i henhold til § 10-12 nr. 2.

Godtgjørelse for overtidarbeid for ansatte som har krav på overtidsbetaling

For pålagt overtidarbeid gis et tillegg til timelønn på 50%. Tillegget økes til 100% for overtidarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00, samt på lørdag, søn- og helligdager, 1. og 17. mai, samt jul- og nyttårsaften etter kl. 1200. Timelønn som danner utgangspunkt for overtidsgodtgjøringen fastsettes ved å dividere årslønn med 1900.

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakerne få fri fra kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag.

Så fremt dette av hensyn til tjenesten ikke lar seg gjøre utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100%.

Deltidsansatte har rett til overtid etter samme prinsipper som for ansatte på heltid, men forutsettes at det ved arbeide innenfor ordinær arbeidstid på hverdager kun utbetales timelønn.

Når arbeidstakere blir pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet (eksklusiv spisepause) i tilknytning til den ordinære arbeids- tids avslutning, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time som skal regnes med i arbeidstiden.

Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker er enig i det, kan opparbeidet overtid avspaseres med tilsvarende antall timer. I tillegg til slik fritid utbetales arbeidstakere et prosenttillegg som svarer til det overtidstillegg vedkommende arbeidstaker ville hatt krav på om overtidsarbeidet ble kompensert i penger.

Utfyllende overtidsbestemmelser avtales mellom partene ved den enkelte virksomhet.

§ 8 Beredskapsvakt

Hvis en ansatt blir pålagt beredskapsvakt jf. Arbeidsmiljølovens §10-4, eller annen disponibel vakttjeneste utenom ordinær arbeidstid, skal det treffes avtale. Avtalen bør inneholde:

- Eventuell omregningsfaktor for arbeidstiden
- Kompensasjon for å ha beredskapsvakt
- Kompensasjon for faktisk utført arbeid

§ 9 Lønn under sykdom

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i inntil 12 måneder. En forutsetning for full lønn under sykdom er at arbeidstaker har tiltrådt, og har rett til sykepenger i henhold til den til enhver tid gjeldende lov om folketrygd.

En arbeidstaker som i løpet av de siste to år har hatt til sammen 15 måneders sykefravær med lønn, har ikke krav på lønn under sykdom før han/hun igjen har tjenestegjort sammenhengende i minst 6 måneder.

§ 10 Permisjon i forbindelse med svangerskap og fødsel

Lønn i forbindelse med permisjon ved svangerskap og fødsel, adopsjon og amming, avtales i lokal særavtale.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3.

§ 11 Rett til fri ved barns sykdom

Fravær ved barns sykdom gir rett til permisjon med lønn i henhold til reglene i den til enhver tid gjeldende folketrygdlov (nå folketrygdloven § 9-6).

Legeerklæring og egenmelding kan kreves etter samme regler som ved arbeidstakerens egen sykdom.

En arbeidstaker som skifter arbeidsgiver i løpet av kalenderåret, kan ikke kreve permisjon pga. barns eller barnepassers sykdom før vedkommende har levert melding fra forrige arbeidsgiver om antall dager permisjon som allerede er tatt ut etter foranstående bestemmelser. Arbeidsgivere har tilsvarende plikt til å gi slik skriftlig melding når en arbeidstaker slutter.

Arbeidstakere som går ut i arbeidslivet i midten av et kalenderår, får retten til permisjon avkortet forholdsmessig etter ansettelsesdato.

Utfyllende bestemmelser kan avtales mellom partene ved den enkelte virksomhet.

§ 12 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan det innen kalenderåret gis velferdspermisjon i inntil 2 uker med lønn eller 1 mnd. med 1/2 lønn.

§ 13 Sluttvederlag

Partene er enige om å slutte seg til den til enhver tid gjeldende sluttvederlagsordning som er etablert i arbeidslivet.

Bestemmelsene er inntatt som bilag til overenskomsten.

§ 14 Avtalefestet pensjon (AFP)

Den til enhver tid gjeldende AFP-ordning i arbeidslivet gjøres gjeldende for arbeidstakerne som omfattes av denne avtale.

De generelle bestemmelsene er inntatt som bilag til overenskomsten.

§ 15 Ferie og feriegodtgjøring

Ferie og feriegodtgjøring gis i samsvar med ferielovens bestemmelser. For øvrig vises til avtale om ferie gjengitt i bilag 4 til denne overenskomst.

§ 16 Lønn under militærtjeneste

Lønn under militærtjeneste utbetales ikke under den obligatoriske førstegangstjenesten. Lønn utbetales heller ikke under avtjening av eventuell sivilarbeidertjeneste som svarer til førstegangstjeneste.

Ved senere pliktig tjeneste (repetisjonsøvelser, heimevernsøvelser, øvelser i sivilforsvaret o.l.) utbetales arbeidstakere full lønn i inntil 3 mnd. sammenlagt i løpet av 12 måneder, regnet fra den første innkallingsdagen arbeidsgiveren har betalt lønn for. Er tjenesten frivillig, faller lønnen bort for tiden utover det som arbeidstakeren normalt ville være beordret til.

I den lønn arbeidsgiveren utbetaler under militærtjeneste, gjøres fradrag for militær lønn, forsørgertillegg etc. etter de til enhver tid gjeldende regler for arbeidstakere i Staten.

Arbeidstakere som er tilsatt på tidsbegrenset kontrakt (prosjektbevilgninger o.l.) har ikke krav på lønn under slik tjeneste utover kontraktens varighet.

§ 17 Stedfortredergodtgjørelse

Ved pålagt vikariat i en annen stillingskategori med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat) skal bedriften gi vedkommende en godtgjørelse basert på denne stillings krav. Slik godtgjørelse betales fra første dag.

§ 18 Pensjon

Det vises til den til enhver tid gjeldende pensjonsordning ved den enkelte virksomhet. Gjeldende pensjonsbestemmelser forutsettes nedfelt i en særavtale ved den enkelte virksomhet.

Dersom partene ser behov for å ta opp spørsmålet om endring av tjenestepensjon i den enkelte virksomhet i tariffperioden, skal det etableres en lokal arbeidsgruppe. Det må avsettes tilstrekkelig tid til arbeidet. Eventuelle endringer skal drøftes mellom partene der hvor ikke annet er avtalt lokalt.

Det kan i den forbindelse utredes alternative ordninger med utgangspunkt i pensjonslovene. De tillitsvalgte skal få inngående opplysninger om virksomhetens økonomiske stilling og kostnader ved eksisterende pensjonsordning. Arbeidsgiver skal sørge for at det utarbeides beregninger som synliggjør de økonomiske konsekvensene for virksomheten og de ansatte.

Det skal benyttes realistiske forutsetninger vedrørende lønnsutviklingen.

§ 19 Forsikringsordninger

Det vises til gjeldende forsikringsavtaler ved den enkelte virksomhet.

§ 20 Faglig utvikling

Partene er enige om at kompetanseutvikling gjennom det daglige arbeid er viktig. Så langt det er forenlig med virksomhetenes formål og arbeidsprogram, skal forholdene legges slik til rette at de ansatte får arbeid som er av interesse og som kan medvirke til at de får utnytte og utvikle sine evner og kunnskaper.

Så langt det er mulig skal de ansatte også gis mulighet for hel eller delvis permisjon uten lønn for å arbeide i andre virksomheter, det private næringsliv o.l. for å bygge opp sin faglige kompetanse når dette vurderes som nyttig for virksomheten.

Ansatte som f.eks. er innvilget stipend eller som opptar lån for videreutdanning, bør kunne innvilges permisjon i et rimelig tidsrom og bør også vurderes støttet økonomisk fra virksomheten dersom utdanningen er spesielt relevant i forhold til nåværende eller fremtidige oppgaver. Det skal i tilfelle foretas en samlet vurdering av den enkeltes inntekt og muligheter.

Permisjon med lønn gis for å avlegge selve eksamen ved videregående skole, høyskole eller universitet for ansatte som har gjennomgått nevnte skoler.

I tillegg til eksamensdagene gis fri med lønn 2 lesedager for hver eksamensdag, uansett om eksamen foregår på fritid eller ikke og uansett om eksamensdag faller på dag etter søn- og helgedag. Det forutsettes at de to lesedagene avvikles i forbindelse med selve eksamen. Lønn under slik permisjon skal gis selv om utdanning/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen.

§ 21 Likestilling

Hva angår likestilling, se bilag 5.

Dersom en av partene krever det skal partene i den enkelte bedrift i tariffperioden drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på evaluering og utvikling av eksisterende tiltak og virkemidler.

§ 22 Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikk er en naturlig del av personalpolitikken. Partene fremhever betydningen av et arbeidsliv som ivaretar ansatte i ulike livsfaser, inkludert eldre arbeidstakere og arbeidstakere med omsorgsansvar.

Partene vi fremheve betydningen av at eldre arbeidstakere står i arbeid. Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere.

§ 23 Personvern i arbeidslivet

Utviklingen av digital teknologi kan gi utfordringer for personvern i arbeidslivet. Det er derfor viktig å sikre tilfredsstillende kunnskap om personvern i bedriften. Det vises for øvrig til Hovedavtalens tilleggsavtale IV og til personopplysningsloven.

§ 24 Opplysnings og utviklingsfondet

Hva angår Opplysnings- og utviklingsfondet, se bilag 1.

§ 25 Reise- og diettgodtgjørelse

Retningslinjer for reise og diettgodtgjørelse avtales mellom tillitsvalgte og virksomheten. Finnes ingen slik avtale, benyttes Statens reiseregulativ

I bedrifter der Statens reiseregulativ benyttes, regulerer dette reiseregulativet kompensasjon for reisetid. I andre virksomheter kan det forhandles lokalt om kompensasjon for reisetid utenom ordinær arbeidstid.

§ 26 Lønns- og forhandlingsbestemmelser

§ 26-1 Lønnsbestemmelser

Virksomheten skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, herunder medarbeidere som er fraværende på grunn av svangerskaps-/adopsjonspermisjon. Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Virksomheten skal fastsette den enkelte ansattes lønn individuelt etter en saklig vurdering av den ansattes kompetanse, dyktighet, stillingens ansvars- og arbeidsområde og arbeidsinnsats.

Ved individuell lønnsfastsettelse skal lederen på forespørsel fra medarbeideren gi vedkommende en begrunnelse for lønnsvurderingen som er foretatt. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Et annet lønnsfastsettelsessystem kan avtales ved den enkelte virksomhet.

I den utstrekning virksomheten i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

Hvis den enkelte mener urimelighet er tilstede som gir grunnlag for omvurdering av vedkommendes lønn, kan tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta opp saken. Normalt skal vedkommende først søke sin sak løst ved direkte henvendelse til sin nærmeste overordnede.

Tillitsvalgtsarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

§ 26-2 Lokale forhandlinger

Som en forberedelse til lønnsoppgjøret skal det avholdes et møte hvor bedriftens økonomi, framtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne drøftes, hvis ikke partene er enige om noe annet.

Som et ledd i forberedelsen skal de tillitsvalgte få utlevert liste over individuelle lønninger for egne medlemmer ved bedriften. Slike lister skal også kunne utleveres når de lokale forhandlingene er ferdigstilt.

Før virksomheten fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes forhandlinger mellom virksomheten og de tillitsvalgte.

Begge parter bør være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og få disse synspunkter "prøvet" av motparten. Relevante forhold som vil kunne tas opp i slike møter, vil bl.a. være forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold.

Det skal settes opp protokoll fra møtene.

§ 26-3 Etter de lokale forhandlingene

Etter at forhandlingene er avsluttet skal den gjennomsnittlige reguleringen for øvrige arbeidstakerorganisasjoner og for de uorganiserte som gruppe gjøres kjent for de tillitsvalgte.

Før resultatet av lønnsvurderingene meddeles den enkelte, skal tillitsvalgte orienteres om reguleringene for gruppens medlemmer.

§ 26-4 Organisasjonsmessig behandling

Ved lokal uenighet om gjennomføringen av forhandlingsprosessen, rammen og/eller profilen på oppgjøret, kan hver av partene krave organisasjonsmessig behandling.

§ 26-5 Stillingsendringer

Ved varige og vesentlige endringer i stillingens ansvars- og/eller arbeidsområde kan partene lokalt slutte avtale om høyere lønn for vedkommende arbeidstaker i tariffperioden.

§ 27 Tvister

Tvist om forståelse av denne avtalen skal søkes løst ved forhandlinger. Slike tvister kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter denne avtale har NHO/Abelia og YS/Parat.

§ 28 Varighet

Denne overenskomst gjelder til og med 30. juni 2020 og videre 1 - ett år av gangen med mindre den av en av partene blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

Bilag

Overenskomsten omfatter følgende generelle bilag, jf. protokoll mellom YS og NHO av 15. juni 2010:

1. Avtale om ny AFP-ordning
2. Opplysnings- og utviklingsavtalen
3. Sluttvederlag
4. Ferie m.v.
5. Likestilling – "Hovedorganisasjonens arbeid med likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet"

Oslo, 29. oktober 2018

Rolf Negård
Næringslivets Hovedorganisasjon

Christopher Navelsaker
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Thomas Urdal Johnsen
Abelia

Kjell Morten Aune
Parat