

2020-2022



Overenskomst

mellom LO Stat/EL og IT Forbundet og
Spekter/Norsk Helsenett SF.



ELog IT
Forbundet

Innholdsfortegnelse

Overenskomst Del B mellom Norsk Helsenett SF og EL og IT Forbundet	side 1
Protokoll Avsluttende sentrale forhandlinger overenskomstområde 4 (utdrag)	side 9
Brev fra administrerende direktør om Norsk Helsenetts pensjonsordning	side 14
Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020	side 15
Overenskomstens A Del mellom Spekter og LO Stat 2020-2022	side 20
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2020-2022	side 30

OVERENSKOMST, DEL B
MELLOM
NORSK HELSENETT SF
OG
EL OG IT FORBUNDET

03.11.2020

INNHOLDSFORTEGNELSE

INNHOLDSFORTEGNELSE	2
1. GENERELLE BESTEMMELSER	3
1.1 PARTSFORHOLD	3
1.2 Virkeområde	3
1.3 Varighet og reguleringsbestemmelse for annet avtaleår.....	3
1.4 Forholdet til overenskomstens A-del.....	3
2. ARBEIDSVILKÅR.....	3
2.1 Ordinær arbeidstid	3
2.2 Overtid	3
2.3 Fleksitid	3
2.4 Helg- og helligdager.....	3
2.5 Oppsigelsesfrist	3
2.6 Sykdom og svangerskap	4
2.7 Stedfortredertjeneste	4
2.8 Vesentlig endring i arbeidsoppgaver.....	4
2.9 omplassering	4
3. LØNN	4
3.1 Individuell avlønning	4
3.2 Lønnsforhandlinger.....	4
3.3 Lønnsdefinisjoner	5
3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere ved overtidarbeid.....	5
3.5 Lønstilllegg utenom lønnsoppgjør.....	5
3.6 Funksjonstillegg.....	5
3.7 Endring i arbeidsoppgaver eller funksjon som følge av endringer i virksomheten	5
3.8 Lønn ved tjenestereise	5
3.9 Utbetaling av feriepenger.....	5
3.10 Lønnsforskudd.....	6
3.11 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.....	6
3.12 Lønn ved repetisjonsøvelse med mer.....	6
4. PERMISJONER	6
4.1 Velferdspolisjoner med Lønn.....	6
4.2 Deltakelse i frivillig hjelpearbeid.....	7
4.3 Omsorgspermisjon med lønn for foreldre eller deres partnere	7
4.4 Amming	7
4.5 Permisjoner uten lønn.....	7
5. FORSIKRINGER	7
6. ANDRE ORDNINGER.....	7
6.1 Etter- og videreutdanning	7
6.2 Mobiltelefon og bredbånd	7
6.3 Fjernarbeid/hjemmekontor	7
6.4 Flyttegodtgjørelse	7
7. Pensjon	8

1. GENERELLE BESTEMMELSER

1.1 PARTSFORHOLD

Denne avtalen er inngått mellom Norsk Helsenett SF tilsluttet Spekter og EL og IT Forbundet tilsluttet LO Stat.

1.2 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for medlemmer i EL og IT Forbundet. Overenskomsten omfatter faste og midlertidige ansatte i Norsk Helsenett SF.

Ved innleie vises det til A-del Kap.4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør og de som rapporterer til administrerende direktør. Forhandlinger om særavtaler med hjemmel i Hovedavtalens § 15 føres mellom partene i denne avtalen.

Overenskomsten kan fravikes ved særavtale mellom partene.

For vakt- og skiftordninger gjelder egne særavtaler.

1.3 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

Denne overenskomsten gjelder fra 1.april 2020 til og med 31.mars 2022.

Det vises til A-del mellom Spekter og LO Stat og protokoll av 25.-26.august 2020 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert av LO Stat.

1.4 FORHOLDET TIL OVERENSKOMSTENS A-DEL

Hovedavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO v/LO-Stat er del 1 av overenskomsten. Sentral del A gjelder som første del av to av denne overenskomsten.

2. ARBEIDSVILKÅR

2.1 ORDINÆR ARBEIDSTID

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer per uke, inklusive lunsjpause.

I Norsk Helsenett er hvile- og spisepauser på 30 minutter lagt innenfor den daglige arbeidstid, uavhengig av stillingsprosent.

2.2 OVERTID

Pålagt overtid ut over den ordinære arbeidstid i pkt 2.1 er overtid. Partene er enige om at overtidarbeid kan utgjøre inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker og slik at overtidarbeidet ikke overstiger 300 timer i løpet av en periode på 52 uker.

Partene er enige om at bruk av overtid skal begrenses mest mulig, og bruken av overtid skal følges opp i de faste AMU-møtene.

2.3 FLEKSITID

Norsk Helsenett praktiserer en fleksibel arbeidstidsordning for faste ansatte med arbeidsoppgaver hvor det ikke er nødvending med fast arbeidstid. Kjøretiden er fra kl. 09.00 til kl.15.00, forutsatt at driften tillater det.

2.4 HELG- OG HELLIGDAGER

Arbeidstid for arbeidstakere med ordinær arbeidstid er fra kl 09:00 til kl 12:00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaftnen.

Helligdager som definert av Lov om helligdager og helligdagsfred og Lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager er fridager for arbeidstakere med ordinær arbeidstid.

2.5 OPPSIGELSESRIST

For faste ansatte gjelder som hovedregel en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den 1. i måneden etter oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere tilsatt med prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned, fra oppsigelsesdato.

2.6 SYKDOM OG SVANGERSKAP

2.6.1. EGENMELDING

Norsk Helsenett er en IA-bedrift og følger IA-avtalens bestemmelser om egenmelding.

2.6.2. SVANGERSKAP

Ansatte som underveis i svangerskap ikke kan utføre sitt ordinære arbeid, skal få tilrettelagte arbeidsoppgaver i den grad det er mulig som alternativ til sykefravær. Behovet for tilrettelegging må dokumenteres av lege eller jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon.

2.7 STEDFORTREDERTJENESTE

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste. Det utbetales et lønnstillegg dersom en ansatt går over i en rolle med utvidet ansvarsområde for en tidsavgrenset periode. Tillegget vurderes individuelt basert på stillingens innhold og den enkeltes samlede kompetanse.

2.8 VESENTLIG ENDRING I ARBEIDSOPPGAVER

Eventuelle vesentlige større endringer i arbeidsoppgaver innenfor rammen av arbeidsavtalen, skal varsles den ansatte tidlig og det skal være en god dialog i slike prosesser. I prosessen rundt slike endringer har arbeidstakeren rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte.

Dersom vedkommende ikke er fullt kvalifisert til relevante arbeidsoppgaver, men kan bli dette gjennom inntil 8 ukers opplæring, skal slik opplæring tilbys.

2.9 OMPLASSERING

Ved omplassering innen Norsk Helsenett SF p.g.a. sykdom, yrkesskade, skade eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold skal arbeidstakeren som et minimum beholde sin faste grunnlønn

3. LØNN

Tjenesteansiennitet er lik den samlede tjenestetid i NHN. Lønnsansiennitet baserer seg på relevant praksis.

3.1 INDIVIDUELL AVLØNNING

Ansatte lønnes individuelt. Den individuelle vurderingen gjennomføres med utgangspunkt i kriteriene i overenskomsten del A II Kapittel 2, og følgende kriterier vektlegges:

- Formalkompetanse, herunder utdanning og kurs
- Realkompetanse, herunder relevant praksis og faglig dyktighet
- Markedshensyn

Videre vektlegges følgende:

- Arbeidsoppgaver, herunder ansvar og funksjon
- Etterlevelse av Norsk Helsenetts verdier
- Væremåte overfor kunder og samarbeidspartnere, at man fremstår som en god ambassadør for Norsk Helsenett
- Produktivitet i arbeidet, og vilje til å søke nye oppgaver
- Evnen å ta ansvar og vilje til å ta ansvar ut over ordinære arbeidsoppgaver
- Evnen til å levere høy faglig kvalitet innenfor rammene som er avtalt
- Evnen til selv å kunne løse problemer og finne praktiske løsninger, søke nye løsninger og lære nye ting
- Evnen til å be om hjelp dersom en står fast i en arbeidssituasjon
- Evnen til å samhandle med andre, inkludere og spille andre gode, dele kunnskap og informasjon
- Bidrag til et godt arbeidsmiljø, væremåte overfor kolleger og bidrag til det sosiale fellesskapet
- Evnen til å bidra til god ressursutnyttelse, vurdere kost-nytte og prioritere godt
- Evnen til å gi tilbakemelding, si fra om hvor vi kan bli bedre

3.2 LØNNSFORHANDLINGER

Ramme og kriterier for lønnstillegg fastsettes i de årlige tarrifforhandlingene. Det kan også forhandles om generelle tillegg og tillegg for enkelte grupper.

De tillitsvalgte skal på forhånd få en oversikt over sine medlemmers lønn.

Etter at forhandlingene er avsluttet har tillitsvalgte anledning til å gi NHN innspill til fordeling av individuelle lønnstillegg

I forbindelse med tilbakemelding til den enkelte om lønnstillegg skal medarbeider tilbys en lønnsamtale med nærmeste leder, og den ansatte skal få et lønnsbrev.

Organisasjonene skal samtidig med at tildelingene er gjennomført få en oversikt over egne medlemmers individuelle lønnstillegg.

3.3 LØNNSDEFINISJONER

- Årslønn er den enkeltes avtalte lønn
- Månedslønn er årslønn dividert med 12
- Daglønn er årslønn dividert med 260
- Timelønn er årslønn dividert med 1950
- 50 % overtidstillegg er årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 50 %
- 100 % overtidstillegg er årslønn dividert med 1850 og multiplisert med 100 %

3.4 PROSENTTILLEGG FOR ARBEIDSTAKERE VED OVERTIDSARBEID

Dersom man har påbegynt overtidsarbeid, utbetales overtidsgodtgjørelse inntil arbeidet er avsluttet.

Overtidsarbeid knyttet til servicevindu som er varslet, men som blir avlyst senere enn 24 timer før det skulle blitt påbegynt, godtgjøres med inntil 2 timers overtidsgodtgjøring etter gjeldende satser.

Pålagt overtidsarbeid hvor arbeidstaker tilkalles til arbeidsstedet, godtgjøres med minimum 2 timers overtidsgodtgjørelse.

50 % TILLEGG GJELDER FOR

- Overtidsarbeid utført mandag til fredag mellom kl. 15.30 og 21.00

100 % TILLEGG GJELDER FOR

- Overtidsarbeid utført mandag til fredag mellom kl. 21.00 og 08.00
- Overtidsarbeid på lørdager og søndager
- Overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helg- og helligdager angitt i punkt 2.4.
- Pålagt arbeid innenfor hviletidsperioden.

Ved pålagt arbeid som starter innenfor perioden for 100 % overtid og som avsluttes etter denne perioden betales 100% overtidsgodtgjøring også for den del av overtidsarbeidet som faller etter kl. 08:00.

133,33 % TILLEGG GJELDER FOR

- Overtidsarbeid utført utenom ordinær arbeidstid helge- og helligdager angitt i punkt 2.4, samt påskeaften.

3.5 LØNNSTILLEGG UTENOM LØNNSOPPGJØR

Lønnstillegg kan gis utenom de ordinære lønnsoppgjør. Tillitsvalgte skal informeres om slike lønnstillegg, for egne medlemmer.

3.6 FUNKSJONSTILLEGG

Det er anledning til å gi tidsbegrensede personlig tillegg, knyttet til vesentlige endringer i funksjon og ansvarsområde.

3.7 ENDRING I ARBEIDSOPPGAVER ELLER FUNKSJON SOM FØLGE AV ENDRINGER I VIRKSOMHETEN

Dersom arbeidstaker som følge av organisatoriske endringer eller nedbemanning blir overført til, eller tilbudt lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin nominelle fastlønn.

3.8 LØNN VED TJENESTEREISE

Reisetid regnes som ordinær arbeidstid. All reising utenom ordinær arbeidstid kompenseres time for time.

Reisetid kan enten utbetales eller avspaseres.

3.9 UTBETALING AV FRIEPENGER

Feriepengetillegg utbetales i juni måned, også i tilfeller hvor deler av ferien forskutteres eller overføres. En arbeidstaker kan - i perioden 1. januar til 1. mai - få utbetalt opptjente feriepenger når arbeidstaker har ferie utenom hovedferien.

3.10 LØNNSFORSKUDD

Lønnsforskudd utbetales kun til fast ansatte i spesielle anledninger og etter begrunnet søknad, som avgjøres av Norsk Helsenetts øverste ledelse.

Dersom arbeidsforholdet skulle opphøre, kan dekning for utbetalt forskudd tas i sluttoppgjør i lønn eller feriepenger.

Utbetalt lønnsforskudd trekkes i påfølgende lønnsutbetaling.

3.11 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

I tillegg til bestemmelsene i folketrygdløven med forskrifter og den sentrale A-del av denne overenskomsten gjelder følgende:

3.11.1. ANSVAR FOR LØNN

Norsk Helsenett utbetaler lønn under sykdom og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av denne overenskomsten for hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdløven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller Norsk Helsenett. Retten til lønn etter denne bestemmelse opphører når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

3.11.2. FRADRAG FOR TRYGD

I ytelsene etter pkt 3.11 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

3.11.3. FULL LØNN

Med full lønn menes all godtgjørelse etter aktuelle gjeldende avtaler.

3.11.4. RETTEN TIL SYKELØNN

Arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst har rett til lønn under sykdom fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

NHN forskutterer sykepenger til arbeidstaker innenfor den perioden man har rett til sykepenger etter folketrygdløven.

3.11.5 PLEIE AV NÆRE PÅRØRENDE I LIVETS SLUTTFASE

Arbeidstaker som har permisjon for pleie av nære pårørende i livets sluttfase sikres lønn inntil 10 dager ut over folketrygdlovens bestemmelser.

3.11.6. FORELDREPENGER

NHN forskutterer foreldrepenger til arbeidstaker innenfor den perioden man har rett til foreldrepenger etter folketrygdløven.

3.12 LØNN VED REPETISJONSØVELSE MED MER

Lønn ved repetisjonsøvelse følger den til enhver tid gjeldende A-del. Bestemmelsen gjøres tilsvarende gjeldende ved beordring til militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, pliktjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet, samt ved innkalling til meddommertjeneste

4. PERMISJONER

4.1 VELFERDSPERMISJONER MED LØNN

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker gis velferdspemisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager eller inntil 24 arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret.

Følgende velferdspemisjoner kan innvilges ved behov:

- Alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie: inntil 5 dager
- Dødsfall/begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær: inntil 3 dager
- Tilvenning av barn i barnehage og dagmamma: inntil 2 dager
- Skolestart eller SFO-start: inntil 2 dager
- Eget bryllup (hvis arbeidsdag): 1 dag
- Fødsel: 1 dag

- Flyttedag: 1 dag

I tillegg kan det etter søknad innvilges andre velferdspermisjoner tilpasset individuelle behov.

4.2 DELTAKELSE I FRIVILLIG HJELPEARBEID

Ansatte som deltar i hjelpeorganisasjoner som Norges Røde Kors, Norsk Folkehjelp Sanitet og tilsvarende kan etter avtale med nærmeste leder gis permisjon med full lønn i forbindelse med utrykning til hjelp i nødstilfeller. Det forutsettes at normal drift¹ kan opprettholdes i permisjonsperioden uten ekstra kostnader.

4.3 OMSORGSPERMISJON MED LØNN FOR FORELDRE ELLER DERES PARTNERE

Retten til omsorgspermisjon med lønn følger den til enhver tid gjeldende A-del og arbeidsmiljøloven §12-3, bestemmelsen gjøres også gjeldende for medmor og medfar.

Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder likevel ikke ved stebarnadopsjon 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, dersom arbeidstakeren er gift eller er samboere i ekteskapslignende forhold, når det går fram av folkeregisteret at de har hatt samme adresse de to siste årene.

4.4 AMMING

Arbeidstaker gis fri med lønn inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn, i barnets to første leveår.

4.5 PERMISJONER UTEN LØNN

Søknad om permisjon uten lønn vurderes individuelt og konkret i det enkelte tilfelle. Arbeidstakeren kan innvilges permisjon uten lønn i inntil ett år.

Søknad om permisjon etter bestemmelsene i dette punkt avgjøres av NHN. Det kan innvilges hel eller delvis permisjon.

5. FORSIKRINGER

Ved skifte av forsikringsavtale skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten inntreer tidligst mulig, og en tillitsvalgt skal gis anledning til å delta i prosessen.

Norsk Helsenett har tegnet tjenestereiseforsikring for alle ansatte.

6. ANDRE ORDNINGER

6.1 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Norsk Helsenett vil så langt det er mulig støtte ansatte som starter etter- og videreutdanningsaktiviteter relatert til nåværende eller fremtidige arbeidsoppgaver.

Rett til permisjon med lønn for lese- og eksamensdager, samt dekning av kostnader avgjøres etter søknad på en individuell vurdering.

6.2 MOBILTELEFON OG BREDBÅND

Norsk Helsenett dekker ansattes bruk av mobiltelefon i jobbsammenheng og utgifter til leie av bredbåndslinje med tilstrekkelig kapasitet for å kunne jobbe hjemmefra.

6.3 FJERNARBEID/HJEMMEKONTOR

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales med nærmeste leder.

6.4 FLYTTEGODTGJØRELSE

Ved beordret flytting utbetales tilsvarende det som følger av den til enhver tid gjeldende statens særavtale om flyttegodtgjørelse. Dette gjelder også ved eventuelle organisasjonsendringer som er initiert av NHN SF og som medfører at den ansatte må endre geografisk arbeidssted.

¹ Det er arbeidsgiver sitt ansvar å vurdere hvorvidt normal drift kan opprettholdes.

7. PENSJON

De ansatte omfattes av den til enhver tid gjeldende pensjonsordning – per signeringsdato offentlig tjenestepensjon fra KLP. Dersom det gjøres endringer i pensjonsordningen skal tillitsvalgte involveres i prosessen så tidlig som mulig og i god tid før beslutning som endring i dagens pensjonsordning tas.

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomster i overenskomstområde 4 (Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag) i Spekter området

År 2020, den 2. og 3. november, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat vedrørende overenskomster for område 4 (Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat den 26. august 2020 og protokoller fra de lokale forhandlingene.

Tilstede:

For Spekter
Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Stein Gjerding

For LO Stat
Lise Olsen
Renée Rasmussen

1. Avslutning av de lokale forhandlingene

Partene konstaterte at det var oppnådd enighet i de lokale forhandlingene mellom:

- AtB og Fagforbundet
- Bane NOR og Norsk Jernbaneforbund
- Bane NOR og Norsk Lokomotivmannsforbund
- Brakar og Fagforbundet
- Electronic Chart Centre og NTL
- Enova og NTL
- Entur og Norsk Jernbaneforbund
- Finnmarkseiendommen og NTL
- Garantikassen for fiskere og NTL
- Innovasjon Norge og NTL
- Konsentra og NTL
- SiO Mat og Drikke og NTL
- SIVA og NTL
- Statnett og EL og IT
- Statnett og NTL
- Statskog og NTL
- Asta og NTL
- SiO og FO
- SiO og NTL
- SiS og NTL
- SiØ og NTL

- SiÅs og NTL
- Studentsamskipnaden på Vestlandet og NTL
- Trygg Trafikk og NTL
- Vinmonopolet og Handel og Kontor

Partene viser til protokoll fra de lokale forhandlingene, og godkjenner overenskomstenes del B for perioden 1. april 2020 til 31. mars 2022 slik det fremgår av protokollen.

Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet mellom:

- Norsk Tipping og NTL
- Norges Forskningsråd og NTL
- Norsk Helsenett og Fagforbundet
- Norsk Helsenett og El og It forbundet
- Ruter og Fagforbundet
- Ruter og NTL
- Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge og NTL

Partene er enige om å løse gjenstående uenigheter slik det fremgår av vedlegg 1 for Norsk Forskningsråd, vedlegg 2 for Norsk Helsenett og vedlegg 3 for Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge.

Partene konstaterte at det ikke var mulig å komme til enighet vedrørende:

- Norsk Tipping og NTL
- Ruter og Fagforbundet
- Ruter og NTL

Partene konstaterte at det ikke var mulig å komme til enighet i overenskomstområdet.

LO Stat meddelte at forhandlingene derfor var brutt.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter



Anne-Kari Bratten

For LO Stat



Lise Olsen

Norsk Helsenett

Økonomi

Lønnsoppgjør 2020:

- Individuelt oppgjør i tråd med kriteriene for lønnsfastsettelse.
- En ramme på 1,7 % for forbundets medlemmer. Halvparten av økningen i lønnsmassen fordeles som et fast kronetillegg på alle medlemmene. Den resterende halvpart fordeles etter en individuell vektning basert på kriteriene for lønnsfastsettelse. Tillegget inkluderer lønnstillegg gitt i A-dels forhandlingen. Lønnsrammen gjelder også ledere, utenom administrerende direktør.
- Lønnsjustering har virkning fra 1. april 2020.

Oppfølging av skjevheter i lønnsmassen i etterkant av lønnsoppgjøret:

- I etterkant av lønnsoppjøret skal arbeidsgiver ha en strukturert gjennomgang av skjevheter i lønnsmassen i samarbeid med tillitsvalgte. I forkant av gjennomgangen så skal partene bli enige om hvilke relevante lønnsstatistikker som skal inngå i vurderingen. Denne skal hensynta geografiske ulikheter. Gjennomgangen skal i tillegg til Norsk Helsenetts kriterier for lønnsfastsettelse fokusere på skjevheter knyttet til følgende:
 - Kjønn
 - Ansiennitet
 - Utdanningsnivå, kompetanse og erfaring (dette vurderes i samråd med nærmeste leder)
 - Sammenlignbare stillinger i Norsk Helsenett

I etterkant av gjennomgangen skal arbeidsgiver hensynta tillitsvalgtes innspill før endelig beslutning om ekstraordinære lønnsjusteringer tas. Eventuelle ekstraordinære lønnsjusteringer vil gjelde fra 01.09.2020.

Partene er enige om at det i tilknytning til arbeidet med å se på skjevhetene i lønnsmassen også skal diskutere minstelønnsnivåer for virksomheten. Resultatet av det partssammensatte utvalgets arbeid behandles under B-delsforhandlingene ved mellomoppjøret i 2021.

I overenskomstperioden skal lærlinger lønnes i henhold til satser i Landsoverenskomsten for elektrofag mellom EL og IT Forbundet og NELFO, jf. også overenskomstens del A kap. III pkt. 1.

Overenskomst del B

Overenskomstens del B prolongeres for perioden 2020 – 2022 med vedlagte endringer.

Pensjon

Det vises til vedlagte brev fra administrerende direktør datert 3.11.2020.



Lønn under avtjening av verneplikt m.m.

Partene er enige om at ansatte ved Norsk Helsenett som har påbegynt eller forpliktet seg til avtjening av verneplikt i henhold til paragraf 3.12 i overenskomst av 2018-2020 i perioden 2020-2022, beholder rettigheter i henhold til paragraf 3.12, 3.12.1, 3.12.2 og 3.12.3 i overenskomst av 2018-2020 gjennom hele tjenesten.

Til protokollen:

- Partene er enige om at vi skal inngå en særavtale om utvidede grenser for overtid knyttet til koronasituasjonen. Partene er videre enige om at i tillegg til dagens beregning av overtid per siste 365 dager skal det tas en vurdering av overtidsarbeid per år i januar påfølgende år.
- Partene er enige om at vaktavtalen skal reforhandles innen 31.12.2020. Partene er videre enige om at den gjeldende avtalen beholdes til avtalen er reforhandlet. Kompensasjon for vakt skal være et vedlegg til avtalen, og dette vedlegget skal revideres årlig. Det skal forhandles om virkningsdato.
- Partene er enige om at arbeidsgiver innen 01.11.20 undersøker med forsikringsselskapet muligheter for å sikre ansatte en bedre dekning i forbindelse med fjernarbeid/hjemmekontor.
- Partene er enige om at det etableres et partssamarbeid som ser på hvordan vi kan gjøre hjemmekontorsituasjonen relatert til pågående koronapandemi best mulig for både arbeidsgiver og de ansatte. Dette skal gjøres innen 30.11.2020
- Partene er enige om at arbeidsgiver skal se på bruken av ledende og særlig uavhengige stillinger i virksomheten, og sikre at bruken av disse er i tråd med lovverket. Tillitsvalgte skal involveres i dette arbeidet.
- Partene er enige om at man under forhandlingene skal legge vekt på å unngå lønnsforskjeller knyttet til kjønn, jfr. A-delen II, nr. 3
- Partene er enige om at kompetanseutvikling er viktig for Norsk Helsenett fremover, jmfør hovedavtalen
- §44. I forbindelse med oppfølging av strategi 2026 er kompetanseutvikling et av hovedområdene. Tillitsvalgte skal involveres i dette arbeidet.
- Partene er enige om at arbeidsgiver følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser om virksomhetsoverdragelser i AML.
- Partene er enige om at arbeidsgiver følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser om prøvetid i AML.
- Partene er enige om at arbeidsgiver skal undersøke med virksomhetens reisebyrå om muligheten for at utgifter til flybilletter og hotell i forbindelse med tjenestereise kan faktureres direkte til Norsk Helsenett slik at ansatte slipper store utlegg. Det er en forutsetning at dette lar seg gjennomføre praktisk og i henhold til gjeldende rett. Den ansatte kan i så fall selv velge om man vil legge ut for flybilletter og hotell, eller om dette skal faktureres direkte til Norsk Helsenett.
- Partene er enige om at Norsk Helsenett skal se på sin praksis rundt pleiepenger og oppdatere denne til å reflektere NAVs regelverk.
- Følgende setning et tatt ut av overenskomsten: *Timesbaserte kompensasjoner summeres for den aktuelle avregningsperiode, og avrundes slik at 30 minutter eller*

mer forhøyes til nærmeste time. Denne setningen forstås utelukkende knyttet til avregning av feriepenger.

- Partene er enige om at vi i forbindelse med reforhandling av vaktavtalen skal se på hvordan vi bedre kan regulere oppringing/utkalling av medlemmer i vaktlaget i de periodene de ikke har vakt. Partene er videre enige om at vi sammen skal se på hvordan vi benytter ressurser som ikke inngår i vaktlag utenfor normal arbeidstid, hvordan slikt arbeid skal kompenseres, og at ordninger rundt bruk av overtid, vakt og beredskap gjennomgås med alle ansatte, med en særskilt opplæring for ledere. Dette arbeidet ferdigstilles innen 28.02.21.

EB
10

Vår saksbehandler
Sanna Mari Dyrkorn Granbo

Vår dato
03.11.2020
Deres dato

Vår referanse
20/02394-8
Deres referanse

Adresseinformasjon fylles inn ved
ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

NORSK HELSENETTS PENSJONSORDNING

Norsk Helsenett kan forsikre om at det ikke vil bli iverksatt endringer i den eksisterende pensjonsordningen i overenskomstperioden 2020 - 2022.

Dersom det på et tidspunkt skulle bli aktuelt å iverksette prosesser for å vurdere andre pensjonsordninger for virksomheten, vil de tillitsvalgte bli invitert til å delta i et partssammensatt arbeid der alternative løsninger vil bli utredet og konsekvensene for hver enkelt ansatt vil bli beregnet.

Med hilsen
Norsk Helsenett SF

Johan Ronæs
Administrerende direktør

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:
Fagforbundet
EL og IT Forbundet

Kopimottakere:
Lokal gruppe Fagforbundet, Karoline Richardsen
Lokal gruppe EI og IT forbundet, Øystein Folkvord



Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

År 2020, den 25. og 26. august, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter (inkl. e-møte):

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Ada Magnæs Aass
Anne Grethe Sandbukt
Bjørn Auglend
Christina S. Wiggen
Dag Rune Gabrielsen
Elisabeth Ramstad
Hilde Christiansen
Karin Ask Henriksen
Kristin B. Watndal
Kristin Flagstad
Lars Kåre Smith
Marta Hjelle
Olav Hypher
Ragne Eikrem
Roar Olsen Johannessen
Svein Tore Valsø
Thor Johansen
Vibeke C. Reiling
Astrid D. Rødsand
Frode Lillerovde
Ida Kinn
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Olav Kvam
Tor Olav Carlsen
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Lise Olsen
Egil Andre Aas
Renée Rasmussen
Sissel Hallem
Kristian Brustad
Odd Haldgeir Larsen
Tone Faugli
Nora Hagen
Kai Nygård
Anne Bondevik
Gerd Øiahals

Hans Fredrik Danielsen
Tor Erik Granum
Fredrik Oftebro
Reidunn Wahl
Mette Johnsen Walker
Marit Selfors Isaksen
Arild Sverstad Haug
Rolf Ringdal
Christine Thomassen
Tore Walmsnæss
Jane Brekkhus Sæthre
Kjell Næss
Sissel Weholdt
Aud Marit Sollid
Trygve Skogseide
Roger Heimli

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 975,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2020. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

Særskilt for område 10 og 13:

Lønstilllegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:

Lønstilllegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 3. februar 2020.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frist for bistand: 17. september kl. 15.00.
Frist for avslutning: 23. september kl. 15.00.

Tilsvarende gjelder virksomheter som i vedlegg 2 er oppført som «Utenfor områdeplassering».

For område 2 Norges Bank gjelder:

Frist for bistand: 23. september kl. 15.00.
Frist for avslutning: 30. september kl. 15.00.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

VI GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres.

Utvalget skal utarbeide en eksempelsamling på hvordan parter lokalt samarbeider om teknologisk utvikling, innføring og bruk av teknologiske systemer og eventuelle kontrolltiltak samt innføring av kunstig intelligens. Med utgangspunkt i blant annet eksempelsamlingen, arrangerer utvalget en erfaringskonferanse.

VIII BÆREKRAFT OG MILJØ

De sentrale parter er enige om at det er viktig og relevant å diskutere bærekraft og miljø i et overordnet perspektiv i tråd med FNs bærekraftsmål samtidig som verdiskapingshensyn ivaretas. Det er også viktig at partene på virksomhetsnivå diskuterer og leter etter lokale løsninger for hvordan man kan bidra til å redusere miljøavtrykket.

De sentrale parter forplikter seg med dette utgangspunktet å ta arbeidet og oppfølgingen inn i hovedavtalerevisjonen i 2021.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som igangsettes innen 1. november 2020. Utvalget utarbeider en veileder til hvordan partene i virksomhetene kan samarbeide om fortsatt å bidra til bærekraftig utvikling i den enkelte virksomhet, jf. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

IX KOMPETANSE

Betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Den enkelte virksomhet har etter Hovedavtalen § 44 ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeid mellom partene.

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse får i oppdrag å utarbeide en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet. Veilederen skal være ferdig innen 01.02.2022.

X LIKESTILLING/LIKELØNN

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn, jfr A-delen, II, nr. 2
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven, jfr felles protokolltilførsel til denne protokollen
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov, jfr. A-delens IV, punkt 6, der det blant annet heter:

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Partene er enige om at det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse, i overenskomstperioden, skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jfr over. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Speker om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Speker-området.

XI OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2020 – 2022. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Speker


Bjørn Skrattegård

LO Stat


Lise Olsen

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2020-2022

Til protokollen

I

Partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

II

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Protokolltilførsel fra LO Stat:

LO Stat har fremmet krav om at den midlertidige tjenestepensjonsordningen for teatre, orkestre, Den norske Opera og Ballett, Siva SF og Ruter AS avløses av en permanent ordning. For å oppfylle partenes målsetning om at den varige ordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser, har LO Stat krevd at den midlertidige innskuddspensjonen erstattes av en hybridpensjonsordning.

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

2020 - 2022

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

2. De lokale forhandlingene

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

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

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata 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 Spekter område som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til **fagarbeidere** og langtidstudannede 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 Spekter-området 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 % verdiskapingstid. 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 i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. 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 opplæring § 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 m.v.

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, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

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 i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens

§ 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens

§ 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn 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 forskuttet den femte ferieuken, jfr. 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, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. 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 feriepengegrunlaget, 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, jfr. 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, jfr. § 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.

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, jfr. 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 74L).

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, jfr HA § 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 entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsa at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

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

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

4.5 Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. 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 fratre 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 Fag – og yrkesopplæring

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 legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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 inn mot videregående opplæring. 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.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde 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 Likelønnskomisjonens 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 lønnsoppjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskomisjonen 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 i fra 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 lønnsoppjørene 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. HA § 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.

Likelønnskomisjonen 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.

Likelønnskomisjonen 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. 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 IV 2, 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 **3. februar 2020**.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder **fra 1. april 2020 til og med 31. mars 2022**, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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



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

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunaleateater
Brageteatret
Carte Blanche AS
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Det Vestnorske Teateret
Hålogaland Teater
Kilden Teater og Konserthus
Nationaltheatret
Nordland Teater
Turnéteatret 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

Finmarkseiendommen, Fefo

Garantikassen for fiskere

Innovasjon Norge

Konsentra AS

Norges forskningsråd

Norsk Helsenett SF

Norsk Tipping AS

Ruter AS

Sio Mat og Drikke AS

SIVA, Selskapet for industrivekst SF

Statnett 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
Green Cargo AS
Hector Rail AB
Vygruppen AS
Vy Gjøvikbanen AS
RailCombi AS

Overenskomstområde 8 Posten Norge:

Bring Courier & Express Norge AS
Bring Home Delivery Norge AS
Bring Linehaul AS
Bring Transportløsninger AS
Bring Warehousing AS
Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS
Det Norske Myntverket AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Fjellinjen AS
Fjellinjen Utsteder AS
Global Connect AS
Hålogaland Kraft AS
Infranord Norge AS
Kongsberg Aviation Maintenance Services AS
Mantena AS
Mediq Norge AS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
NSB Trafikkservice AS
OneCo Networks AS
Sporveien AS
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO

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
Sjukehusapoteka Vest HF

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

2Care Oslo AS
Akasia Kirke og Gravplass AS
Akasia Eiendomsforvaltning AS
Akasia Barnehage AS
Aleris Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke
Lovisenberg Omsorg AS
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
N.K.S. Helsehus Akershus AS
Norlandia Preschool AS
Norlandia Care AS
Norlandia Care Group AS
Rehabiliteringssenteret Air 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 Helseportssenter

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansens Hospital AS

Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):

Akershus universitetssykehus HF (EL og IT)
BORI BBL (Fagforbundet)
Din Utvikling (Handel og Kontor)
Helse Midt Norge RHF (EL og IT)
Helseplattformen AS (Fagforbundet/EL og IT/FO)
Klubben i Røverstaden (Fagforbundet)
NIMI AS (Fagforbundet)
OCA – Office for Contemporary Art Norway (NTL)
VESO (NTL)
Volvat Medisinske Senter AS (Fagforbundet)
Østfold Internasjonale Teater (Fagforbundet)

Utenfor områdeplassering:

Helse Nord IKT HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusinnkjøp HF
Diakonistiftelsen Røysum
OCH Ortopdi AS
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Ribo
Unicare Rehabilitering AS

elogit.no

Produksjon Oslo Kongressenter 2021