

INNHALDSFORTEGNELSE

Del A	Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2024	3
Del B	Overenskomstens bestemmelser	3
§ 1	Overenskomstens omfang og virkeområde	3
§ 2	Alminnelige bestemmelser om arbeidstiden	3
§ 3	Bestemmelser om overtidsarbeid	4
§ 4	Alminnelige lønnsbestemmelser	4
§ 5	Betaling for vikariat	4
§ 6	Kurs og konferanser	5
§ 7	Reise- og transportbestemmelser	5
§ 8	Velferdspermisjoner	5
§ 9	Kompetanseutvikling	7
§ 10	Ledige stillinger	7
§ 11	Spesielle fordeler	7
§ 12	Bedriftshelsetjeneste	7
§ 13	Arbeidstøy, uniform og verneutstyr	8
§ 14	Registreringssystemer	8
§ 15	Likestilling	8
§ 16	Diverse bilag	8
§ 17	Lønssystemets oppbygging	8
§ 18	Innplassering av stillinger i garantilønssystemet	10
§ 19	Lærlinger	11
§ 20	Lønnsansiennitet	12
§ 21	Før de lokale lønnsforhandlinger	13
§ 22	De årlige lønnsforhandlinger ved bedriften	13
§ 23	Etter de lokale lønnsforhandlinger	14
§ 24	Fordeling av tilleggene	14
§ 25	Tjenestepensjon	15
Bilag 1	Trekk av fagforeningskontingent	16
	Overenskomstens A-del mellom Spekter og LO Stat 2024 - 2026	18
I	Overenskomstens omfang	18
II	Gjennomføring av de lokale forhandlingene	18
1.	Generelt	18
2.	De lokale forhandlingene	18
3.	Andre forhold	19

III	Lønns- og arbeidsvilkår.....	19
1.	Lærlingelønn	19
2.	Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.	20
3.	Gruppelivsforsikring	21
4.	Prøvetid og oppsigelse	21
IV	Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster	22
1.	Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter	22
2.	Avtalefestet ferie	22
3.	Fjernarbeid/hjemmekontor	23
4.	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	23
5.	Fagopplæring og etter- og videreutdanning	26
6.	Likestilling, mangfold og livsfasebehov.....	27
7.	Tjenestepensjon.....	29
8.	Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	29
9.	Overenskomstenes ikrafttreden og varighet.....	29

DEL A PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2024

Vises til protokollen i sin helhet bak i overenskomsten

DEL B OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG OG VIRKEOMRÅDE

- 1.1. Denne overenskomst gjelder for ansatte i Norges Håndballforbund som er ansatt på hel- eller deltid.
- 1.2. Når det ansettes deltidsfunksjonærer skal det avtales skriftlig hvilken fast arbeidstid og månedslønn vedkommende skal ha.
- Med deltidsfunksjonærer menes:
- funksjonærer som på årsbasis arbeider enkelte faste dager i uken med full eller redusert arbeidstid,
 - funksjonærer som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert arbeidstid.
- Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres ved avtale med deltidsfunksjonæren. Funksjonæren skal gis anledning til å konferere med den tillitsvalgte på forhånd.
- 1.3. Overenskomsten omfatter ikke virksomhetens øverste ledelse, det vil si generalsekretær og de som rapportere til denne. Avtalen gjelder ikke for ekstrahjelp og sommervikarer etc.

§ 2 ALMINNELIGE BESTEMMELSER OM ARBEIDSTIDEN

- 2.1. Den ordinære effektive arbeidstid for ansatte i NHF skal ikke overstige 37 1/2 timer pr. uke.
- 2.2. Arbeidstiden fordeles på ukens fem første dager såfremt ikke saklig grunner tilsier en annen ordning.
- Den ordinære arbeidstiden i tidsrommet 15. september til 14. mai legges mellom kl. 08.00 og kl. 15.45. I perioden fra og med 15. mai til og med 14. september legges den ordinære arbeidstiden mellom kl. 08.00 og kl. 15.00.
- 2.3. Bedriften og de tillitsvalgte skal avtale inndelingen av arbeidstid og fastsetting av spisepausen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.
- Ved fastsetting av arbeidstiden skal det tas mest mulig hensyn til rasjonell drift og miljømessige forhold.
- Fleksitid er innført som regulær arbeidstidsordning i NHF fra 2022. Retningslinjer for praktisering av fleksitid nedfelles i NHFs personalhåndbok. HK skal ha forslagsrett til NHFs retningslinjer om fleksitid.
- 2.4. 1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt jule- og nyttårsaften er

fridager. Onsdag før skjærtorsdag er fridag. Arbeid på denne dagen utløser overtidsgodtgjørelse fra kl. 12.00.

- 2.5. Ved behov for skiftarbeid eller forskjøvet arbeidstid for kontorfunksjonærer, skal de stedlige partene drøfte betingelsene. Slike ordninger skal godkjennes av HK og NHF før de iverksettes.
- 2.6. Ansatte som betjener særlig anstrengende kontormaskiner (skjermterminaler o.l.) og enmanns sentralbord, skal etter avtale med bedriftsledelsen gis anledning til å variere dette med annet kontorarbeid eller gis korte hvilepauser.

§ 3 BESTEMMELSER OM OVERTIDSARBEID

- 3.1. Overtids- og merarbeid kan pålegges i den utstrekning gjeldende lov hjemler, jf. arbeidsmiljølovens § 10-6. Som overtidarbeid i denne forbindelse regnes arbeid som forlanges utført utenfor arbeidstakerens ordinære arbeidstid i henhold til den avtalte arbeidstidsinndeling for heltidsansatte.
- 3.2. De tillitsvalgte kan kreve oppgaver over overtidsbruken i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-7.
- 3.3. Overtidsgodtgjøring gis ikke til arbeidstakere som etter arbeidsmiljølovens § 10-12 er unntatt fra arbeidstidsordningene.
- 3.4. For pålagt overtidarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 %. Tillegget endres til 100 % for overtidarbeid mellom klokken 20.00 og klokken 06.00.
Det beregnes bare hele og halve timer.
- 3.5. Avspasering time for time kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstaker skal dog ha utbetalt overtidstillegget i henhold til § 3.4.

§ 4 ALMINNELIGE LØNNSBESTEMMELSER

- 4.1. Månedslønnen er årslønn dividert med 12. For å finne timelønnen divideres årslønnen med 1950 timer. Ved overtidbetaling pr. time er årslønn dividert med 1850 timer.
- 4.2. Månedslønnen utbetales den 12. i måneden. Faller lønningssdag på en lørdag eller annen offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager. Utbetaling skjer til bankkonto.

§ 5 BETALING FOR VIKARIAT

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid og som varer utover 3 uker i sammenheng (ikke ferievikariat), skal bedriften yte en passende godtgjøring. Godtgjøringen betales fra første dag.

§ 6 KURS OG KONFERANSER

For kurs og konferanser som pålegges av arbeidsgiver, og som avholdes utenom ordinær arbeidstid, godtgjøres effektiv kurs-/konferansetid med ordinær timelønn. Det er adgang til å avtale andre ordninger, f.eks. avspasering.

§ 7 REISE- OG TRANSPORTBESTEMMELSER

- 7.1. Ved beordret overtidsarbeid utenom de tider de kollektive transportmidler er i gang, forutsettes det at det på den enkelte bedrift fastsettes generelle retningslinjer vedrørende transport til og/eller fra arbeidsplassen, eventuelt transportgodtgjøring eller at det treffes avtale for det enkelte tilfelle.
- 7.2. Utgifter i forbindelse med pålagte tjenestereiser dekkes i henhold til legitimasjonskrav og satser etter Statens reise- og diettregulativ og Statens utenlandsregulativ.
- 7.3. Reisetid utover normal arbeidsdag regnes ikke som overtid. Reisetiden avspaseres time for time.

§ 8 VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 2 uker (10 arbeidsdager) innen et kalenderår.

Avtalen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

1. Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder nære relasjoner, har arbeidstakeren krav på til sammen inntil 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn.
Permisjon ved begravelse/bisettelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege og lege og viderebehandling som disse anviser. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstid. Bestemmelsen gjelder også egne barn.
3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet.
Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og at arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
4. Behandling hos fysioterapeut, manuell terapeut og kiropraktor. Ut over dette gis det permisjon til alternativ behandling etter henvisning fra lege.
5. Permisjon for ektefelle/registrert partner eller samboer når det er nødvendig i forbindelse med nedkomst.
6. Permisjon ved flytting til ny fast (registrert i folkeregisteret) bopel.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning.
8. Permisjon ved eget bryllup/inngåelse av eget partnerskap.
9. Permisjon ved sesjon.

10. Når det er påkrevet å følge barn første gang det begynner i barnehage og/eller grunnskole har arbeidstakeren rett på inntil 2 dagers permisjon med lønn.
Videre gis det rett til permisjon med lønn 1 dag pr. barn pr. år selv om arbeidstaker allerede samme år har benyttet retten til permisjon med lønn i 2 dager etter ovennevnte regel i følgende tilfelle:
Når det på grunn av spesielle forhold og etter henstilling fra barnehage eller skole er nødvendig med ytterligere oppfølging fra foresatt, samt når et barn bytter barnehage/skole.
11. Permisjon ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole.
12. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidssted.
13. Det gis en lesedag med lønn i forbindelse med hver eksamen.

8.1. ARBEIDSVILKÅR

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger 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 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 iht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende. 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.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

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 godt-gjørelse fra det offentlige.

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelevsforsegling.

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

8.2. ANSETTELSE

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.

§ 9 KOMPETANSEUTVIKLING

Det skal legges vekt på målrettet utvikling av de ansattes kompetanse.

Ledelsen skal stimulere og veilede sine medarbeidere til videreutvikling, samtidig som den ansatte har ansvar for sin egen utvikling. Leder og medarbeider gjennomfører normalt årlige medarbeidersamtaler for å diskutere medarbeiderens arbeidsforhold, utviklingsmuligheter og eventuelle kompetansehevende tiltak.

Det vises til arbeidsmiljølovens § 12-11 om den ansattes rettigheter med hensyn til utdanningspermisjon.

§ 10 LEDIGE STILLINGER

10.1. Ledige og nyopprettede stillinger skal kunngjøres internt slik at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke. Det er ikke til hinder at den samtidig utlyses eksternt.

10.2. Ansattes lokale tillitsvalgte skal holdes orientert i hele ansettelsesprosessen. NHF skal underveis i prosessen gi en oversikt over antall søkere, antall søkere til intervju og ansettelsestidspunkt.

10.3. Deltidsfunksjonærer som er i arbeid og som har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst 1/2 år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved nyansettelser i heltidsstilling.

Når det ansettes nye arbeidstakere, skal disse av arbeidsgiver gjøres oppmerksom på at det er ønskelig, men dog intet krav, at alle er organisert i fagforeningen

§ 11 SPESIELLE FORDELER

Spesielle fordeler som er praktisert med bedriftens samtykke eller tilsagt den enkelte eller samtlige som omfattes av denne overenskomst, kan ikke forringes i tariff-perioden.

§ 12 BEDRIFTSHELSETJENESTE

Bedriftshelsetjeneste etableres for alle ansatte innen NHF. Dersom slik ordning ikke kan etableres, avtaler arbeidsgiver en årlig legekonsultasjon som betales av arbeidsgiver for ansatte som måtte ønske det.

§ 13 ARBEIDSTØY, UNIFORM OG VERNEUTSTYR

- 13.1. Arbeid ved dataterminal, synskontroll og korrigerende hjelpemidler. Det vises for øvrig til Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 14-4. Utgitt av Direktoratet for arbeidstilsynet.

§ 14 REGISTRERINGSSYSTEMER

Datasystem for registrering av den enkelte ansattes aktivitet skal drøftes med de tillitsvalgte og de ansatte som blir berørt av ordningen før ordningen iverksettes.

§ 15 LIKESTILLING

- 15.1. Både sentralt og lokalt skal det arbeides med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved rekrutterings- og ansettelsesprosesser, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.
- 15.2. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.
- Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.
- 15.3. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil NHF og HK bl.a. peke på at:
- Likestilling er et lederansvar.
 - Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra såvel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
 - Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

§ 16 DIVERSE BILAG

Følgende bilag inngår som en del av overenskomsten:

1. Trekk av fagforeningskontingent

§ 17 LØNNSYSTEMETS OPPBYGGING

17.1. GENERELT

Overenskomstens lønnssystem er et stillingsbasert garantilønnssystem.

Systemet består av syv lønnsgrupper. Garantilønnsatsene fastsettes i et samarbeid mellom NHF og HK-Håndball, men NHF har beslutningsmyndigheten. NHF skal sette

de nedre garantilønnsattsene på et nivå hvor bedriften klart er konkurransedyktig lønsmessig mot sammenlignbare grupper.

17.2. STILLINGSINNPLASSERING

Hver enkelt stilling skal gjennomgås og plasseres i lønssystemet etter stillings- og kompetansmessige kriterier i henhold til garantilønnsystemet.

Stillingsinnplassering gjøres i felleskap med HK-Håndball etter bestemmelsene i § 18.

17.3. DEN ENKELTES STILLINGSINNEHAVERS LØNN

Den enkelte stillingsinnehavers lønn fastsettes som følger:

1. Stillingsinnehaverens lønnsansiennitet.
2. Faktorer som skal innvirke på den enkeltes lønn utover lønnsystemets garantilønnsatser.

17.4. NEDSATT ARBEIDSEVNE

For funksjonærer med nedsatt arbeidsevne fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens ledelse og arbeidstakeren og de tillitsvalgte (arbeidsmiljølovens § 4-6).

17.5. DELTID

Lønnen for deltidsansatte skal fastsettes som bestemt for heltidsansatte, men settes i forhold til vedkommendes avtalte arbeidstid.

17.6. OVERENSKOMSTENS GARANTILØNNSSYSTEM

Lønns-gruppe	Stillingens innhold og krav til kompetanse	Garantilønn
1	Arbeidsoppgavene er rutinepregede og styrt av klare regler.	Under 18 år: Over 18 år:
2	Arbeidsoppgavene er stort sett gitt gjennom optrukne rammer, egne vurderinger forekommer. <i>Kunnskapskrav:</i> - <i>Inntil treårig videregående skole.</i> Eksempler på stillinger som er innplassert i denne hovedgruppe er: Sentralbord, resepsjon og post.	
3	Arbeidsoppgavene er i noen grad gitt gjennom fastlagte retningslinjer/ etablert praksis, selvstendige vurderinger er nødvendige. <i>Kunnskapskrav:</i>	

	<p>- <i>Yrkesrelevant fagbrev.</i></p> <p>- <i>Inntil to års spesial-/høyskole-/ universitets-utdanning.</i></p> <p>Eksempler på stillinger som er innplassert i denne hovedgruppe er: Sekretærer</p>	
4	<p>Arbeidsoppgavene har utgangspunkt i gitte mål og resultater, selvstendige vurderinger og problemløsninger er nødvendige.</p> <p><i>Kunnskapskrav:</i></p> <p>- <i>Inntil tre års høyskole-/ universitetsutdanning.</i></p> <p>Eksempel på stillinger som innplassert her er: Konsulenter og koordinatører.</p>	
5	<p>Ledende stillinger og stillinger som krever spesialkompetanse. Omfatter ledende og overordnede stillinger med resultatansvar og særlig selvstendige stillinger innenfor et spesialområde.</p> <p><i>Kunnskapskrav:</i></p> <p>- <i>Mer enn tre års høyskole-/universitets-utdanning.</i></p>	

* NY LØNNSGRUPPEMODELL ER VEDTATT, DENNE IVERKSETTES FRA SENEST MELLOMOPPGJØRET 2025 OG PRESENTERES I NHFS PERSONALHÅNDBOK FOR DET RESTERENDE AV TARIFFPERIODEN 2024 - 2026. NY MODELL LEGGES FYSISK INN I TARIFFAVTALEN VED NESTE HOVEDOPPGJØR 2026.

17.7. **ALTERNATIVE LØNSSYSTEMER**

Bedriften og de tillitsvalgte kan etter reelle forhandlinger inngå skriftlig avtale om å benytte et annet lønssystem. Systemet anbefales gitt basis i en systematisk stillingsvurdering. Systemet skal videre sikre den enkelte medarbeider en inntekt tilsvarende de til enhver tid gjeldende garantisatser.

§ 18 **INNPLASSERING AV STILLINGER I GARANTILØNSSYSTEMET**

18.1. **INNPLASSERING GJENNOM UTVALG**

Det opprettes et stillingsplasseringsutvalg. Utvalget skal bestå av fire personer, to fra hver av partene.

En gang pr. år skal utvalget kunne foreta nyvurdering av:

- a) stillinger som er opprettet i året med nytt arbeidsområde,
- b) stillinger hvor arbeidsområdet er vesentlig forandret,
- c) stillinger som bedriften eller de tillitsvalgte mener har uriktig plassering.

Slik revurdering av stillingsinnplasseringer skal søkes avsluttet i god tid før det årlige lønnsvurderingstidspunkt.

Hvis man i den enkelte bedrift finner det formålstjenlig, kan tilleggsvurderinger etter avtale foretas flere ganger pr. år eller etter behov.

Utvalgets innplasseringer skjer på bakgrunn av en stillingsbeskrivelse bedriften utarbeider. Før utarbeidelsene skal stillingsinnehaveren ha gitt sin egen beskrivelse av stillingens innhold og omfang.

For stillinger med likt arbeidsområde utarbeides en stillingsbeskrivelse.

Enstemmig innstilling er bindende.

18.2. UENIGHET OM INNPLASSERING

Ved uenighet i stillingsplasseringsutvalget, eller hvor de tillitsvalgte er uenige i bedriftens innplassering, tas det opp lokale forhandlinger. Oppnås ikke enighet, kan partene kreve videre organisasjonsmessig behandling.

Oppnås heller ikke enighet under dette møtet, kan saken bringes inn for et utvalg til endelig avgjørelse. Utvalget oppnevnes av HK og NHF og består av et likt antall representanter fra hver side.

For alle gruppene kan kunnskapene også være tilegnet gjennom opplæring/ praksis.

§ 19 LÆRLINGER

19.1. LÆRLINGELØNN

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 verdiskapningsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapningen 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 verdiskapningstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 (tidligere Lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. HA §§ 44.

19.2. PRØVEAVLEGGELSE OG LÆREMATERIELL

Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale ordinær lønn ved prøveavleggelsen.

19.3. FAGARBEIDER ETTER 3-ÅRIG SKOLE

Ansatt med fagbrev fra skole skal første år i bedriften etter avlagt fagbrev avlønnes med 80 % av den lønn nyansatt arbeidstaker med fagbrev i Handel- og kontorfag, innplassert i lønnsgruppe 3, har.

19.4. NY FAGPRØVE

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæringen § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

§ 20 LØNNSANSIENNITET

20.1. LØNNSANSIENNITET FOR PRAKSIS

All praksis fra egen bedrift godskrives.
Relevant praksis fra annen bedrift godskrives etter en konkret vurdering.
Fast ansatte på deltid opptjener ansiennitet på lik linje med fast ansatte på heltid.

20.2. LØNNSANSIENNITET FOR MILITÆRTJENESTE M.M.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

20.3. LØNNSANSIENNITET VED SVANGERSKAP/FØDSEL ELLER ADOPSJON

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven § 3A-1 og § 3A-10.

20.4. ANSIENNITET VED AVTALEOPPRETTELSE

Ved opprettelse av avtale beregnes lønnsansiennitet for den enkelte som om lønns-systemet gjaldt på det tidspunkt vedkommende ble ansatt i bedriften.

20.5. TVIST OM ANSIENNITET

Twist om beregning av ansiennitet bringes til videre organisasjonsmessig behandling hvis det ikke oppnås enighet mellom de tillitsvalgte og bedriften.

§ 21 FØR DE LOKALE LØNSFORHANDLINGER

21.1. PRINSIPP OG REGULERINGER

Før den årlige lønnsregulering ved bedriften kan partene ta opp og drøfte måten stillingsmessige og individuelle vurderingskriterier er praktisert i bedriften og eventuelle forbedringer for neste periode.

Eventuelle endringer av vurderingskriterier skal først gjøres gjeldende ved neste års lønnsreguleringstidspunkt.

Bedriftens regnskap skal framlegges og presenteres.

Partene kan under møtet også drøfte behovet for systematiserte planlegnings- og utviklingssamtaler, eller eventuelt gjennomføring av dem, dersom slike allerede er innført.

- 21.2. Før de årlige lønnsforhandlinger skal tillitsvalgt for eget bruk innenfor bedriften, på anmodning få utlevert oppgave over lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert i lønnsystemets lønnsgruppe 1-4. Hovedtillitsvalgt skal ha innsyn i lønningene for medlemmer som er innplassert i lønnsgruppe 5-7.

§ 22 DE ÅRLIGE LØNSFORHANDLINGER VED BEDRIFTEN

22.1. LOKALE FORHANDLINGER

En gang hvert år skal de lokale partene forhandle om en regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet. Det skal føres reelle forhandlinger.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Partene skal videre behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn ved fordeling av tilleggene.

Den gjennomsnittlige størrelse av lønnstilleggene skal avpasses etter såvel stedlige som bransje- og bedriftsmessige forhold. Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivåene for andre grupper i bedriften.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

Ved lokal uenighet kan hver av partene kreve bistand fra HK og NHF.

- 22.2. Forhandlingene følges i forhold til de retningslinjer og prinsipper som blir avtalt i de forbundsvise B-dels forhandlingene.

§ 23 ETTER DE LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Etter den årlige vurdering skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert i lønssystemets lønnsgruppe 1-4, samt for medlemmer innplassert i lønnsgruppe 5-7.

§ 24 FORDELING AV TILLEGGENE

24.1. FORDELINGEN

Ved fordeling av tilleggene mellom funksjonærene i bedriften skal det legges vekt på følgende vurderingskriterier:

- stillingsmessige faktorer som ikke er tatt hensyn til ved stillingsinnplassering
- utdanning som er relevant for stillingen som går ut over de kompetansekrav som er nedfelt for lønnsgruppen
- den enkeltes utførelse av arbeidet
- andre forhold som er viktig ved bedriften eller for stillingsgruppen.

Hensikten er å oppnå en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat.

Ved fastsettelse av lønn for en arbeidstaker som har avlagt fagprøve i Handel- og kontorfag skal det legges vekt på den kompetanse vedkommende har tilegnet seg.

Ved den individuelle lønnsvurdering skal det fagarbeidertillegg som eventuelle fagarbeidere ved bedriften har en overenskomstmessig rett til, vektlegges.

24.2. INDIVIDUELLE TILLEGG

Dersom funksjonæren oppfatter det personlige lønnstillegget eller vilkår forøvrig som urimelig, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

§ 25 TJENESTEPENSJON

Det vil ikke, uten etter forhandlinger, bli foretatt endringer i pensjonsordningen i inneværende overenskomstperiode.

Endringer i gjeldende pensjonsordning forutsetter enighet mellom de lokale parter.

Oslo, 24. april 2024

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Christopher Ray Beckham /s/

NORGES HÅNDBALLFORBUND

Ole Andreas Hansen /s/

BILAG 1

TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Handel og Kontor i Norge er det inngått følgende avtale:

1. Grunnlaget for avtale om trekk av kontingent bygger på bestemmelsen § 11-3 i Hovedavtalen av 1998 - 2001.
2. Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.
3. Kontingenten- og forsikringspremien trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp sendes Handel og Kontor i Norge. Eventuell kontingent til den lokale HK-klubb, jf. pkt. 8 overføres direkte til HK-klubben.
Forbundet gjennom den stedlige HK-klubb eller HK-region er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem som skal trekkes for kontingent.
4. Beregningsgrunnlaget er den organiserte arbeidstakers bruttolønn. Med bruttolønn forstås de beløp (feriepenger inkludert) som oppgis i rubrikkene 1.1. og 1.2. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste som medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver.
5. Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlag i hver enkelt lønnsperiode.
Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, Opplysnings- og utviklingsfond og bidragstrekk.
6. Kontingenten til forbundet fastsettes og kan endres av forbundet. Endring av trekket kan skje fra og med første hele lønnsperiode, og må være meddelt skriftlig en måned før iverksettelsen.
7. Den enkelte HK-avdeling har anledning til å vedta egen kontingent. Kontingenten til den enkelte HK-avdeling skal trekkes sammen med den vanlige kontingent ved at trekksetningen i punkt 6 økes.
8. Dersom HK-klubben har egen kontingent trekkes denne sammen med vanlig kontingent. Klubbkontingenten oversendes HK-klubben i sin helhet.
9. Tidspunkt for etablering eller endring av kontingent til HK-avdeling og HK-klubb følger reglene i punkt 6.
10. Trukket beløp overføres straks trekk har funnet sted. Når beløpet oversendes til forbundet, skal det fortrinnsvis benyttes en spesiell bankgiroblankett som sendes bedriften fra forbundet.
Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg, må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter.
Den stedlige HK-avdeling og eventuelt HK-klubben skal ved gjenpart av giroblanketten eller på annen måte underrettes om innbetalingen til forbundet.

11. Dersom partene ikke blir enige om kortere perioder, skal den stedlige HK-avdeling ved utgangen av hvert kvartal ha trekkliste i ett eksemplar (kopi av denne tilstilles HK-klubben eller utvalget av tillitsvalgte), som inneholder: fødselsnummer, navn, trukket beløp og meldinger. Under rubrikken "meldinger" skal følgende være anmerket: Tilmeldt i perioden - sluttet i perioden - til eller fra førstegangs militærtjeneste - til eller fra permisjon uten lønn - til eller fra utlønning fra trygdekontor overgang til uførhet eller pensjon - død - annen melding av betydning etter avtale.

Uansett type fravær eller permisjon skal enhver arbeidstaker som omfattes av denne avtale, stå på enhver trekkliste så lenge ansettelsesforholdet ved bedriften varer. For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil forbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste som kan brukes til rapporteringen.

Dersom det er praktisk vanskelig å få meldinger på den foreskrevne måte, kan andre ordninger avtales med bedriften.

Merknader:

1. *Melding om at vedkommende arbeidstaker er fagorganisert må gis trygdekontoret.*
 2. *Det er ønskelig fra Handel og Kontors side at også medlemsnummer i Handel og Kontor tas med på trekklisten.*
12. Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i forskjellige fagforbund, kan det avtales at rapporteringen samordnes.
13. For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangsordninger i samråd med hovedorganisasjonene.

Minimumsbestemmelser som legges til grunn i lokal avtale.

OVERENSKOMSTENS A-DEL 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 tilfredsstillt 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 forhandlingsystem 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
- Konkurranssevne, 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 lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenstepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels-forhandlingene.

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 tjenstepensjonsordning 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 % 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 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. 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 (amming) 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 prosentats for feriepenger skal være 12 % av feriepengesgrunnet, 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 ivarettatt, 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 bevegelighet 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 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, 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 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, 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 ansatte grupper.

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, sjette 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 forhandlingene som er ført iht. protokoll datert 12. februar 2024.

9. OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN 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 ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Anne-Kari Bratten /s/

LO Stat

Lise Olsen /s/

Notater