

PROTOKOLL

16., 24. og 30. april 2024 ble det avholdt forhandlingsmøter mellom LHL og HK og FO om revisjon av B-delen.

Til stede:

Fra LHL: Mari Larsen, Simen Brændhaugen, Stig Terje Tolo, Lars F. Hjetland og Malin Westby.

HK-klubben: Helen Chanett Skjennum og Frøydis Myrhaug Danielsen

HK: Siri Møllendal

FO: Astrid M. B. Wettre og Kim Helene Olsen

Økonomi

Partene har blitt enige om et generelt kronetillegg på 41 121 kr, årslønntillegg, inkludert de sentrale tilleggene. Dette blir gjeldende fra 1.april 2024.

Endringer B-del

B-delen til LHL endres slik det fremgår av vedlegg til protokollen. Redigering av B-delen gjøres i samarbeid mellom LHL, FO og HK. Redigeringsarbeidet påbegynnes snarlig etter uravstemning.

Partssammensatt utvalg

1. Partene lokalt skal frem til mellomoppgjøret 2025 se på hele kap. 4 og vurdere å utarbeide et nytt lønnsystem med utgangspunkt i et stillingsvurdert minstelønnsystem tilpasset dagens organisering av LHL. Dette må ses i sammenheng med kompetansekartleggingen.
2. Partene lokalt skal gjennomgå en kompetansekartlegging innen 2025 og utarbeide en kompetanseplan, jf. Hovedavtalens §44

Signeres digitalt

Vedlegg til protokollen

Endringer B-del oppgjøret 2024

Nåværende § 1	Endres til
Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet og Fellesorganisasjonen (FO) som er ansatt i Landsforeningen for Hjerter- og Lungesyke (LHL), Gardermoen drift A/S og LHL Gardermoen eiendom A/S. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke. Generalsekretæren og dens ledergruppe, kliniksjefer og virksomhetsdirektører er unntatt.	Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Handel og Kontor i Norge (HK) og FO (Fellesorganisasjonen) som er ansatt i LHL. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke. Generalsekretæren og dens ledergruppe er unntatt.
Nåværende § 2.1	Endres til
Med arbeidstid menes den tid arbeidstakere etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, men beredskapsvakt medregnes som avtalt i punkt 2.5.2	Med arbeidstid menes den tid arbeidstakere etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.
Nåværende § 2.2	Endres til
Den ordinære arbeidstid skal ikke overskride gjennomsnittlig 37,5 timer per uke. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges til dagarbeidstid og fordeles på 5 dager pr. uke ved 100% stilling. LHL skal ha en personalpolitikk som ivaretar ansatte i ulike livsfaser.	Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, inklusiv spisepause. Den daglige arbeidstiden for ansatte skal legges mellom kl. 07.00 – 17.00 mandag til fredag. LHL skal ha en personalpolitikk som ivaretar ansatte i ulike livsfaser.
Nåværende § 2.3	Slettes
Nåværende § 2.5	Slettes
Nåværende § 2.5.1	Slettes
Nåværende § 2.6.1	Slettes
Nåværende § 2.7	Slettes
Nåværende § 2.8	Slettes

Nåværende § 2.9	Slettes
Nåværende § 2.10	Slettes
Nåværende § 2.11	Slettes
Ny § under kap. 2	Andre arbeidstidsordninger
	<p>Ved andre arbeidstidsordninger skal det drøftes med de tillitsvalgte.</p> <p>Endringer i fleksitidsordningen skal drøftes med tillitsvalgte.</p> <p>Ved behov for forskjøvet arbeidstid skal dette drøftes med tillitsvalgte, og slike ordninger kan bare innføres eller endres ved enighet mellom partene, herunder enighet om vilkårene</p>
Ny § under kap. 2	Arbeid i forbindelse med helligdager/høytidsdager (helgedagsarbeid)
	<p>Jul- og nyttårsaften er fridager.</p> <p>Dagen før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften er arbeidsdagen forkortet til fire timer, og medfører ikke trekk i lønn.</p>
Ny § under kap. 2	Reisetid
	<p>Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.</p> <p>Reisetid utenom alminnelig arbeidstid regnes som time for time (1:1).</p>
Ny § under kap. 2	Kompensasjon for intern møtevirksomhet i administrasjonen utenfor arbeidstiden
	<p>Arbeidstakere som etter eget ønske deltar utenom arbeidstid på avdelingsmøter, allmøter, internundervisning etc. får kompensert time for time.</p> <p>Arbeidstaker som etter pålegg deltar på kurs/møter utenom arbeidstid, kompenseres med overtidsbetaling etter punkt 3.5</p>
Nåværende § 3.2	Slettes
Nåværende § 3.2.1	Slettes
Nåværende § 3.2.2	Slettes
Nåværende § 3.2.3	Slettes
Nåværende § 3.3	Slettes
Nåværende § 3.4	Slettes

Nåværende § 3.5	Endres til
<p>Divisor: 1850</p> <p>Overtidsarbeid godtgjøres som følger:</p> <p>50 % tillegg</p> <p>For overtidsarbeid fra 09.00 frem til kl. 19.00</p> <p>100 % tillegg</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. For overtidsarbeid etter kl. 19.00 frem til kl. 09.00 2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager, eller fridag etter vaktplan 3. For pålagt overtid direkte etter nattevakt 4. For forskjøvet vakt kort varsel <p>133 1/3 % tillegg.</p> <p>For overtidsarbeid på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter klokken 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og etter kl. 12.00 på onsdag før skjærtorsdag og onsdag før Kr. Himmelfart.</p> <p>Viser for øvrig til bestemmelsene i pkt. 2.6.</p>	<p>Pålagt arbeid utover ordinær arbeidstid er overtidsarbeid.</p> <p>100 % overtidstillegg gis ved:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse 2. overtidsarbeid på lørdager og søndager 3. overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager <p>50 % overtidstillegg gis ved:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. overtidsarbeid utført på hverdager mellom klokken 06.00 og 21.00
Nåværende 3.6	Slettes
Nåværende 5.1	Slettes
Nåværende 5.1.1	Endres til
Med full lønn i 4. menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan.	I tillegg til bestemmelsene i A-delen punkt 2 Lønn ved sykdom svangerskap, fødsel m.v. , forstås lønn som full ordinær lønn samt opptjening av feriepenger utover folketrygdlovens begrensning på 48 dager.
Nåværende 5.3	Slettes
Nåværende 5.4	Slettes
Nåværende 5.5	Endres til
Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 10 dager.	<p>Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 10 dager.</p> <p>Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i

nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 2 timer pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 2 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 2 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig.

Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

	<p>Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.</p> <p>Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.</p>
Nåværende 5.6	Slettes
Nåværende 5.7	Slettes
Nåværende 5.8	Slettes
Ny § 6	Diettgodtgjøring og skyssutgifter, bruk av egen bil
	Bestemmelser om diettgodtgjøring, skyssutgifter og bruk av egen bil følger Statens regulativ for offentlige tjenestemenn.
Ny § 7	Etter- og videreutdanning
	<p>Det kan innvilges hel eller delvis studiepermisjon med lønn etter avtale med arbeidsgiver og i samsvar med gjeldende kompetanseplan.</p> <p>For studiepermisjon uten lønn gjelder arbeidsmiljølovens § 12-11.</p> <p>Ved innvilget studiepermisjon kan LHL gi støtte til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dekning av studiemateriell • dekning av reiseutgifter etter søknad <p>Ved studiepermisjon med lønn gis det i forbindelse med eksamen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permisjon med lønn for eksamensdagen, samt inntil to lesedager før hver eksamen. • For hjemme-/gruppeeksamen gis det inntil tre dagers permisjon med lønn. <p>Ved studiepermisjon uten lønn kan overnevnte punkter knyttet til støtte og fri i forbindelse med eksamen innvilges etter søknad.</p>
	<p>Søknad og avtale om etter- og videreutdanning</p> <p>Det fylles ut en standard permisjonssøknad og en studieavtale som underskrives av begge parter.</p> <p>Søknad om etter- og videreutdanning skal sendes til nærmeste leder. Nærmeste leder innstiller til ledergruppen som behandler søknad og</p>

	<p>avtale. Søknad og avtale fremlegges for tillitsvalgte før vedtak. Avtalen signeres av arbeidstaker og generalsekretær.</p> <p>Ved hel eller delvis permisjon med lønn gjelder følgende kriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurs og videreutdanning skal alltid være i henhold til kompetanseplan. • Økonomiske og ressursmessige rammer for LHL • Prioritering mellom kollegaer <p>Dersom bedriften gir lønnet permisjon eller yter annen støtte kan det kreves at arbeidstaker forplikter seg til en viss bindingstid. Lengden på denne vurderes i hvert enkelt søknadstilfelle.</p>
Ny § 7.1	<p>Praksiskandidater</p> <p>Praksiskandidater. For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter Opplæringslovens § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.</p>
Ny 8	<p>Hjemmekontor/ fjernarbeid</p> <p>Dersom det er forenlig med bedriftens behov, kan arbeidstakeren gis mulighet for en fleksibel arbeidssituasjon innenfor en forpliktende ramme. Partenes utgangspunkt er at alt fjernarbeid skal baseres på frivillighet og at arbeidstakerens tilhørighet til det sosiale miljøet på arbeidsplassen opprettholdes.</p> <p>Med fjernarbeid mener partene inntektsgivende arbeid som regelmessig utføres et annet sted enn fra arbeidstakers ordinære arbeidsplass, men som også kunne vært utført på den ordinære arbeidsplassen. I hovedsak kan det tenkes organisert på følgende måte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hjemmekontor, dvs. lønnet arbeid som foregår i arbeidstakerens egen bopel. – Fleksibelt fjernarbeid, dvs. at fjernarbeiderens arbeid foregår på ulike geografiske steder. For eksempel fra fritidsbolig eller hjemme hos familiemedlemmer <p>Arbeidstaker kan til enhver tid pålegges å jobbe fra arbeidsgivers lokaler.</p>

Hjemmekontor og fjernarbeid gjennomføres i henhold til gjeldende lovbestemmelsene på området.

I LHL avtales mulighet hjemmekontor og mulighet for fjernarbeid gjennom en individuell avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Avtalen skal bygge på en felles mal og skal være i tråd med Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, § 2.

Ved endringer av avtalemalen, skal dette drøftes med tillitsvalgte.

Arbeidsgiver skal ha retningslinjer for antall dager og hvilke dager hjemmekontor/fjernarbeid kan gjennomføres. Avvik fra disse retningslinjene skal begrunnes i tilrettelegging på bakgrunn av helsemessige eller sosiale forhold. Ved endring av retningslinjene skal dette drøftes med tillitsvalgte.

Arbeidsgiver dekker innkjøp av utstyr for arbeidstaker etter faste satser. Satsene besluttet av arbeidsgiver. Ved endring av satsene skal dette drøftes med tillitsvalgte.

Arbeidstaker skal være omfattet av alle de personalforsikringer vedkommende ville være omfattet av hvis arbeidstaker arbeidet ved hovedarbeidsplassen.

