

# **OVERENSKOMST**

1.april 2022 – 31.mars 2024

mellom

**SPEKTER/SOPHIES MINDE ORTOPEDI AS**

og

**LO-STAT/FAGFORBUNDET**



OVERENSKOMST

MELLOM

SPEKTER/SOPHIES MINDE ORTOPEDI AS

OG

LO-STAT/FAGFORBUNDET

01.04.2022 – 31.03.2024

## INNHALDSFORTEGNELSE:

	Side
1. Overenskomstens del -A	3
2. Overenskomstens del -B	13
• Partsforhold	
• Virkeområde	
• Ansettelse	
• Arbeidstid	
• Overtid	
• Lønssystem	
• Beregning av lønn	
• Utbetaling av lønn	
• Lønnsforhandlinger	
• Lærlingelønn	
• Ligestilling mellom kjønnene	
• Lønn under sykdom og foreldrepermisjoner	
• Lønn ved fri amming	
• Lønn ved repetisjonsøvelse	
• Gruppelivsforsikring	
• Tjenestepensjon	
• Velferdspermisjoner	
• Varighet og oppsigelse	
• Tvister	
3. Protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon 2022	18
4. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2022	24
5. Overenskomstområder, Spekter	26

# OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2022- 2024

## 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 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 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 området 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 langtidsutdannede i den virksomhetsviselønnsfastsettelsen. Med lavlønnte 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-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 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:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
halvårskole				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 opplæringa § 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 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 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 (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 AVINNHOLDET 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 annenordning 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, 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 § 5nr. 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 feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens §10 nr. 2 og 3.

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

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 feriepenge.

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 fribevegelse 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 tillitsvalgts arbeid, 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 entrepriselignende 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 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, 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 fratrukke seg 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 mv.
- 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 inn mot videregåendeopplæring. 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 og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

### **6.1 Likestilling og ikke-diskriminering**

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, sjettede kulepunkt.

#### **Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene**

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. Ifølge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut ifra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. 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.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likerefordeling 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. 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 17. mars 2022.

## **8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldigoppsigelse 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.

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

SOPHIES MINDE ORTOPEDI AS/SPEKTER

OG

FAGFORBUNDET/LO-STAT

1.4.2022 – 31.3.2024

## § 1 Partsforhold

Denne avtalen er inngått mellom Sophies Minde Ortopedi AS tilsluttet Spekter på den ene side og Fagforbundet tilsluttet LO på den andre siden.

## § 2 Virkeområde

Overenskomsten omfatter medlemmer av Fagforbundet som er ansatt ved Sophies Minde Ortopedi AS i stilling med fast ukentlig arbeidstid.

Overenskomsten omfatter ikke ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

## § 3 Ansettelse

Ved ansettelse kan det avtales 6 mndr. prøvetid. I prøvetiden gjelder 14 dagers gjensidig oppsigelsesfrist.

Etter utløpet av prøvetiden er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder dersom ikke annet fremgår av arbeidsavtalen. Oppsigelsestiden beregnes fra den 1. dag i påfølgende kalendermåned etter at oppsigelsen har funnet sted.

## § 4 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstiden skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke inkl. 1/2 times spisepause daglig.

Viser i tillegg til skriftlig avtale med tillitsvalgte vedr. gjennomsnitts beregning av arbeidstid.

Ansatte ved Sophies Minde Ortopedi AS omfattes av fleksibel arbeidstidsordning hvis ikke annet er avtalt i arbeidsavtale. Fleksibel arbeidstidsordning er nærmere beskrevet i «administrative bestemmelser» pkt. 3.

## § 5 Overtid

Pålagt overtid godtgjøres med overtidsbetaling. Med overtid menes arbeid ut over 37,5 timer pr. uke, som er pålagt av leder.

Overtid lønnes med timelønn tillagt følgende tillegg:

- De fem første virkedager i uken betales med 50 % tillegg etter endt arbeidstid og fram til kl. 20.00. Deretter 100 % tillegg fram til kl. 07.00.
- Arbeid på lørdager, søn- og helligdager og etter kl. 13.00 (fleksitid) onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften betales med 100 % tillegg.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt overtid avspaseres time for time. Arbeidstaker har da rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).

For medarbeidere som ikke arbeider full stilling regnes pålagt overtid utover den avtalte arbeidstid iht. arbeidsmiljøloven som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling.

Varer arbeidet utover den alminnelige arbeidstid, p.t. 7,5 timer, regnes det overskytende for overtidsarbeid.



## § 6 Lønnssystem

Sophies Minde Ortopedi AS sitt lønssystem bygger på en individuell lønnsfastsettelse. Det avholdes årlige lønnsamtaler i henhold til 6 hovedkriterier:

1. Mål og resultatoppnåelse
2. Pasientbehandling / kundeorientering
3. Kvalitet
4. Kompetanse
5. Samarbeidsevne
6. Endringsvilje og nytenking

## § 7 Beregning av lønn

Definisjoner:

- Med lønn menes fast lønn. Månedslønn er årslønn dividert med 12.
- Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time er beregnet ut fra årslønn dividert med 1950.
- Divisor for overtid utregnes etter 1850 timer pr. år.

## § 8 Utbetaling av lønn

Månedslønn utbetales den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig. Utbetaling skjer til konto i bank. Faller lønningdagen på lørdag, søndag, helligdag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

Fagforeningskontingent kan trekkes av lønn. Det er fagforeningen sitt ansvar å sørge for at de korrekte opplysninger foreligger for at trekk kan foretas.

Arbeidstaker plikter å kontrollere den mottatte lønsslipp og melde fra om den mottar feil utbetaling av lønn. Arbeidsgiver står fritt til å korrigere feil etterfølgende lønnsutbetaling.

Det trekkes OU-avgift fra brutto lønn i januar måned for hele kalenderåret, avhengig av stillingsprosent. OU-ordningen (opplysnings- og utviklingsordningen) i Spekter er opprettet for å finansiere opplæring av tillitsvalgte for å utøve oppgavene iht. de funksjonene som er definert i hovedavtalen og annet regel- og avtaleverk.

## § 9 Lønnsforhandlinger

Forhandlinger om lønnstillegg og innretningen av disse, gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og LO. Det er viktig å legge Sophies Minde Ortopedi AS sin økonomiske bæreevne til grunn.

De individuelle lønnsjusteringer drøftes med organisasjonene.

Det skal være årlige vurderingssamtaler (lønnsamtaler) med den enkelte medarbeider som danner grunnlag for tildeling av individuelle justeringer. Kriteriene i § 6 benyttes.

Etterbetaling skjer først når lønnsoppgjøret i Spekters overenskomstområde 12 er vedtatt.

## **§ 10 Lærlingelønn**

Sophies Minde Ortopedi AS følger hovedmodellen for lærlingelønn med utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden skal bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen til lærlinger fastsettes derfor på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten

Skalaen for fordeling av lønn er følgende:

1. halvår skole
2. halvår skole
3. halvår skole
4. halvår skole
5. halvår 30 %
6. halvår 40 %
7. halvår 50 %
8. halvår 80 %

Innenfor denne rammen kan Sophies Minde Ortopedi AS avtale en annen skala.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringen § 3-5 i samsvar med Sophies Minde Ortopedi AS sitt behov, får rettigheter i henhold til hovedavtalens § 44. For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4.

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften. I de tilfeller lærlingen stryker til første fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, skal Sophies Minde 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.

## **§ 11 Likestilling mellom kjønnene.**

Partene er enige om å arbeide for at det ikke skal være barrierer som er til hinder for likestilling i virksomheten, i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jfr. likestillingsloven § 1a.

## **§ 12 Lønn under sykdom og foreldrepermisjoner**

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 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 iht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

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

### **§ 13 Lønn ved fri til amming**

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri iht. arbeidsmiljølovens 5 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

### **§ 14 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 virkedager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

### **§ 15 Gruppelivsforsikring**

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Det vises for øvrig til «administrative bestemmelser» pkt. 2.

### **§ 16 Tjenestepensjon**

De ansatte ved Sophies Minde Ortopedi AS er fra 1.01.2019 tilknyttet selskapets til enhver tid gjeldende innskuddspensjonsordning.

### **§ 17 Velferdspermisjoner**

Arbeidstaker kan innvilges permisjon i tråd med «administrative bestemmelser» pkt. 8.

### **§ 18 Varighet og oppsigelse**

Overenskomsten Del-B gjelder fra og med 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 — ett- år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier den opp med 3 — tre — måneders varsel.

### **§ 19 Tvister**

Tvisteløsning vedr. forståelse av denne overenskomsten følger av Hovedavtalens kap. III.

## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 5. og 6. april 2022 ble det holdt forhandlinger mellom

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

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Til stede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Lars Harald Alstadsæter  
Egil Linge Andersen  
Bjørn Auglend  
Hilde Christiansen  
Arild Eileraas  
Kristin Elisabeth Flagstad  
Dag Rune Gabrielsen  
Ole Andreas Hansen  
Marta Færevaaag Hjelle  
Roar Olsen Johannessen  
Thor Johansen  
Trude Kolle Martini  
Arnt Tore Valsvik  
Elisabeth Ramstad  
Vibeke C. Reiling  
Lars Kåre Smith  
Katrine S. Sætremyr  
Kristin B. Watndal  
Hanna Berge-Bang  
Ingvild Dahl Dørnes  
Marte Båtstrand  
Stein Gjerding  
Rikke Ringsrød  
Emily Søyland Sandnes  
Line Spiten  
Bjørn Skrattegård  
Cathrine Walding

Fra LO Stat:

Lise Olsen  
Renee Rasmussen  
Aud Marit Sollid  
Henriette Jevnaker  
Sissel Hallem  
Jane Sæthre  
Torfinn Håverstad  
Tore Walmsnæss  
Anne Bondevik  
Odd Haldgeir Larsen  
Gerd Øiahals  
Jacqueline Hopkinson

Kai Nygård  
Nora Hagen  
Trygve Skogseide  
Marit S. Isaksen  
Fredrik Oftebro  
Rolf Ringdal  
Kristin Sæther  
Renate Swensen  
Camilla Fosse  
Anders Helgesen  
Kristian Brustad  
Reidun Wahl

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.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

## **III ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg på kr 7 800,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2022. 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:***

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

### ***Særskilt for område 5:***

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 17. mars 2022.

## **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**

Frister for avslutning av de lokale forhandlingene er 13. mai 2022 kl. 12.00.

For overenskomstområdene 2 Norges Bank, 6 NRK og 8 Posten er fristen 6. mai 2022 kl. 15.00.

Følgende virksomheter i område 1 tas midlertidig ut av området og gis frist 22. april 2022 kl. 23.59:

- Teatrene
- Musikkelskapet Harmonien
- Stavanger Symfoniorkester
- Kristiansand symfoniorkester
- Arktisk Filharmoni
- Den Norske Opera & Ballett
- Operaen i Kristiansund

Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere. Dette gjelder også for uplasserte virksomheter som enten er helseforetak eller som er eid av helseforetak.

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 PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE**

Arbeidet i utvalget skal videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jf. protokoll fra 25. og 26. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

## **VII LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING**

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
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioriteres å:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn

## VIII 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 mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

## IX OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12 samt tariffbundne virksomheter som ikke er områdeplassert
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

\_\_\_\_\_  
Anne-Kari Bratten (sign.)

\_\_\_\_\_  
Lise Olsen

(sign.) Protokollen er godkjent elektronisk.

### Til protokollen:

#### I

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.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

#### II

##### ***Veileder kompetanseutvikling***

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene. De lokale partene bør vurdere verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

#### III

##### ***Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø***

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordres til å ta i bruk den utarbeidede veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø

## PROTOKOLL

År 2022, 19.04., 25.04., 2.05., 3.05. og 4.05., ble det gjennomført forhandlinger mellom Sophies Minde Ortopedi AS på den ene side og Fagforbundet på den annen side. Forhandlingene ble ført på grunnlag av bestemmelsene i hovedavtalen, samt protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene vedr. revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Til stede:

Fra Sophies Minde Ortopedi AS

Gunn Berthelsen, adm. direktør  
Rannveig Strøm, HR-leder

Fra Fagforbundet

Lasse Kristiansen, tillitsvalgt sentralt  
Henrik Strømsjordet, tillitsvalgt lokalt

Partene kom til enighet.

### Overenskomst del B

Det gjøres følgende endringer i del B:

- §4 – Arbeidstid - Nytt avsnitt 2: *Viser i tillegg til skriftlig avtale med tillitsvalgte vedr. gjennomsnittsberegning av arbeidstid.*
- §16 – Pensjon – Ny tekst avsnitt 1: *De ansatte ved Sophies Minde Ortopedi AS er fra 1.01.2019 tilknyttet selskapets til enhver tid gjeldende innskuddspensjonsordning.*
- §16 – Pensjon – Avsnitt 2 utgår.

Revidert B-del vedlegges.

### Lønn

- Det gis et generelt tillegg på kr 12.570,- pr. år. Tillegget inkluderer sentralt avtalt tillegg.
- Tillegget er bruttotillegg og gis med virkning fra 1.04.2022. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.
- Det settes av et beløp på kr 136.900,-, til lønnsjusteringer som følge av justerte satser i særavtale, og ekstra tillegg til ansatte med årslønn under kr 425.000,-, med virkning fra 1.04.2022.
- Det settes av et beløp på kr 156.939,-, til individuelle lønnsjusteringer med virkning fra 1.04.2022.
- Minstesatsene i lønnsstige for ortopediteknikere (særavtale – 0-3 år) økes med hhv. kr 35.500,- / kr 45.400,- /kr 55.300,- / kr 65.200,-. Satsene justeres med virkning fra 1.04.2022

Oslo, den 13. mai 2022

For Sophies Minde Ortopedi AS



For Fagforbundet





*Protokolltilførsel:*

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå og vurdere selskapets lønnspolitikk og lønnssystem. Utvalget skal legge til grunn selskapets strategi og kompetansebehov, samt se til andre Spekter-virksomheters lønnssystem. Arbeidet ferdigstilles innen 31.03.2023. Evt. endringer med bakgrunn i dette arbeidet kan protokolleres i forbindelse med mellomoppgjøret 2023, og implementeres i forbindelse med neste revisjon i 2024.

For Sophies Minde Ortopedi AS



For Fagforbundet



## **Overenskomster LO, Spekter**

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  
OCA – Office for Contemporary Art Norway

### **Teatrene har felles overenskomst:**

Beaivvas Sami Nasunalateahter 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  
Finnmarkseiendommen; Fefor  
Garantikassen for fiskere  
Innovasjon Norge  
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, SiÅ  
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs  
Studentsamskipnaden på Vestlandet  
Trygg Trafikk  
Vinmonopolet AS

#### **Overenskomstområde 5**

Vy Buss:  
Vy Buss AS

#### **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  
Vy Tog AS

#### **Overenskomstområde 8 Posten Norge:**

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

Bring Før 7 AS  
Posten Norge AS

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS  
Falck Brann & Redningstjeneste AS  
Fjellinjen AS  
Fremtind Service AS Infranord Norge AS  
Mantena AS  
Norges Håndballforbund  
Norsk Medisinaldepot AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
Agilia AS  
OneCo Networks AS  
Sporveien AS  
BORI BBL  
Spordrift AS  
Inselo Logistikk  
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO  
Akasia Kirke og Gravplass AS  
Akasia Eiendomsforvaltning AS  
Euromaint Rail AS

**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 Nord RHF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF  
Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Sjukehusapoteka Vest HF  
Sykehusapotekene HF

Sykehusapotekene i Midt-Norge HF  
Helse Nord IKT HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Helseplattformen AS

**Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

2Care Oslo 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 Care Norge AS  
Norlandiabarnhagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage AS,  
Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak AS)  
Rehabiliteringssenteret Air AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse  
Unicare Bo og Omsorg AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helsesportssenter

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Utenfor områdeplassering:**

Unicare Norge AS (inkl. Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare Steffensrud  
AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS, Unicare 12Trinn AS)  
Lovisenberg Omsorg 2 AS  
Diakonistiftelsen Røysum  
OCH Ortopedi AS  
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS  
Stiftelsen Ribo

**Bedrifter der LO Stat har krevd overenskomst, men der overenskomst ikke er etablert:**

BLS Rail  
Klubben i Røverstaden  
Volvat Medisinske Senter AS  
Østfold Internasjonale Teater  
Tian Helse AS  
Hemit HF  
Sykehusapotek Nord HF