

OVERENSKOMST

1.april 2022 – 31.mars 2024

mellom

SPEKTER/RUTER AS

og

LO-STAT/FAGFORBUNDET/NTL

OVERENSKOMST
mellom
SPEKTER/RUTER AS
og
LO-STAT/FAGFORBUNDET/NTL
01.04.2022 – 31.03.2024

INNHOLDSFORTEGNELSE:	Side
• Overenskomstens del -A	3
• Overenskomstens del -B	13
• Partsforhold og virkeområde	
• Ansettelse og oppsigelse	
• Arbeidstidsbestemmelser	
• Ferie	
• Generelle lønnsbestemmelser	
• Permisjoner	
• Pensjoner og personalforsikringer	
• Fribilletter	
• Miljø	
• Kompetanse og utvikling	
• Ikraftreden, varighet og etterbehandling	
• Protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon 2022	24
• Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2022	28
• Overenskomstområder, Spekter	32

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 tilfredsstillere vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 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.
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i felleskap 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 lavlønne 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 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 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 opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

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

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

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

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

Dette gjelder også ved fravær med rett til 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 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 arbeidende skift.

3. Fjernerarbeid/hjemmekontor

Fjernerarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernerarbeid/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 (bemanningsevirkosheter)

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 fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2 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 redegjøringsplikten, 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 lønnsoppjøret.

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 lønnsoppjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

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. 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.

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
RUTER AS/SPEKTER
OG
FAGFORBUNDET/NTL/LO-STAT

1.4.2022 – 31.3.2024

1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE

Hovedavtalen mellom SPEKTER og LO Stat er en del av dette partsforholdet.

- Overenskomsten består av to deler: Del A inngås mellom SPEKTER og LO stat
- Del B inngås mellom NTL /Fagforbundet og Ruter

Følgende omfattes ikke av overenskomstens bestemmelser:

- Adm. Direktør
- Ledergruppen i Ruter.

Følgende omfattes ikke av overenskomstens kapittel 3 og 5: Ledere med personalansvar.

Ruter har ansvar for å publisere overenskomsten på et format som er tilgjengelig for alle ansatte.

2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Alle stillinger skal utlyses internt eller internt og eksternt.

Organisasjonene gis adgang til å delta ved utlysning av stillinger gjennom å ha:

- Uttalerett i forbindelse med utlysningen og
- Gjennom at organisasjonene normalt skal inviteres til å delta i intervjuer i finalerunden på alle stillinger under ledergruppenivå.

Overføring av overtallige, eller plassering av personale som på grunn av sykdom eller andre spesielle årsaker ikke kan fortsette sitt vanlige arbeid, skal skje i samarbeid mellom ledelsen, den ansatte og de tillitsvalgte, dette gjelder så vel plassering som tidsrom.

I prøvetiden er det 14 dager gjensidig oppsigelsesfrist. Når ansettelsen har vart 6 måneder eller mer, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

Oppsigelsestiden starter fra 1. i måned etter at oppsigelsen er levert, når ikke annet er avtalt mellom partene.

2.1 Bedriftsansiennitet

Bedriftsansiennitet regnes fra den dag vedkommende begynner i bedriftens tjeneste. Den sammenhengende tjenestetid skal ikke betraktes som avbrutt av:

- Permisjoner hjemlet i lov.
- Denne avtale.
- Ved arbeidsstans som har fremkommet ved lockout eller ved en streik som er besluttet eller godkjent av foreningenes styre.
- Ved midlertidig ledighet som skyldes bedriftsmessige årsaker.
- Sammenhengende vikartjeneste med etterfølgende fast ansettelse medregnes i tjenestetiden.

2.2 Fratredelse med uførepensjon

Ansettelsesforholdet ved Ruter opphører når arbeidstakeren blir tilstått 100 % varig uførepensjon.

3 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

3.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstiden er 37,5 timer pr. uke mandag – fredag, inkludert spisepause.

Normal arbeidstid er 08.00 – 15.30.

3.2 Fleksitid

Kjernetid: kl. 09.00 – 14.00

Periode for opptjening av fleksitid: kl. 06.00-09.00 – 14.00-21.00

Det er ikke anledning til å opparbeide fleksitid utenom den ytre arbeidstiden eller på fridager. Tidsavgrenset individuell avtale om avvik fra opptjeningstidens begrensninger kan gjøres med nærmeste leder med personalansvar. Avtalen skal være skriftlig og dokumentert i personalmappen.

Den fleksitidssaldo som tillates overført ved utgangen av året er pluss 50 timer, overskytende timer slettes fra saldo. Den nedre grensen er minus 10 timer. Timer under denne grensen trekkes i lønn.

Arbeidstaker og arbeidsgiver har et felles ansvar for at opparbeidet fleksitid løpende tas ut, slik at det er mindre enn 50 timer ved utgangen av året.

Når en arbeidstaker, som har rett til overtidsbetaling, overstiger + 40 timer på fleksitidskontoen ved en kalendermåneds slutt, skal personalansvarlig sammen med arbeidstakeren utarbeide og gjennomføre en skriftlig plan som sikrer at fleksitidskontoen ikke fortsetter å stige med mindre dette uttrykkelig og skriftlig er planlagt og avtalt mellom nærmeste leder med personalansvar og arbeidstaker.

Dersom en medarbeider på grunn av uforutsette hendelser, f. eks sykdom, ikke har mulighet til å gjennomføre planlagte og avtalte aktiviteter for å redusere fleksitidskontoen før utgangen av året, skal fleksitidssaldo over 50 timer utbetales med 50 % overtid.

3.3 Fridager

1. nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, julaften, 1. og 2. juledag og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.

3.4 Overtid og avspasering

Overtidsarbeidet skal være pålagt, og godtgjøres med overtidsbetaling.

Overtidsbetalingen utbetales bare for arbeid ut over ordinær arbeidstids lengde den enkelte dag.

3.4.1 Deltidsansatte

For deltidsansatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte arbeidstiden som merarbeid, inntil ordinær arbeidslengde, den enkelte dag/uke, og godtgjøres med ordinær timebetaling. Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid pr. dag/uke regnes som overtid og godtgjøres etter overtidsreglene, eller det kan føres til fleksitidsordninger etter gjeldende regler.

3.4.2 Overtidstillegg

Betaling for overtidsarbeid gis timelønn tillagt følgende tillegg:

50 % tillegg:	De fem første virkedager fra endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 20.00.
100 % tillegg:	De fem første virkedager fra kl. 20.00 og frem til kl. 06.00. Hele lørdag og søndag. Onsdag før Skjærtorsdag og onsdag før Kristi Himmelfartsdag og hverdagene i romjula fra kl. 15.30.
133,33 % tillegg:	Alle fridager nevnt i 3.3.

Dersom nærmeste leder med personalansvar og arbeidstaker er enig om det, kan pålagt overtid avspaseres time for time og overtidstillegget utbetales. Avspasering av disse timene må gjøres i løpet av en periode på 12 måneder. Hvis dette ikke lar seg gjøre utbetales timene med ordinær timelønn.

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

3.4.3 Pressevakt

Pressevakten er aktiv utenfor arbeidsstedet og dekker tidsrommene i uka som ikke er beskrevet som ordinær arbeidstid. Vakten skal kompenseres med et tillegg på 10 % av en månedslønn pr. vaktuke (7 dager). I uker hvor det er fridager etter pkt. 3.3 kompenseres hver enkelt dag med kr. 1200.- i tillegg. Vaktordningen skal betjenes av minst 4 personer og skal være innenfor reglene i AML's kapittel 10 Arbeidstid.

Dersom utkalling skjer på en hvilende vakt kompenseres dette med overtid etter overtidsreglene i pkt. 3.4.2.

3.4.4 Operasjonssentralen - IT drift

Operasjonssentralen skal være bemannet fra 06.00 til 20.00.

Deltidsansatte kan benyttes til å fylle arbeidstiden utenfor normal arbeidstid (08:00-15:30). Dette er for tiden 06:00-08:00 og 15:30-20:00, samt fire timer på lørdager og søndager.

Det er etablert en bakvaktordning med faste ansatte. Denne kompenseres på samme måte som pkt. 3.4.3.

3.4.5 Andre områder

Dersom det skulle oppstå behov for å regulere andre gruppers arbeidstid og avtaleforhold, skal dette gjøres etter forhandlinger med foreningene før oppstart. Denne nye avtalen skal legges som vedlegg til overenskomsten og legges inn i overenskomsten ved neste revisjon.

3.5 TURNUSGÅENDE ARBEIDSTAKERE PÅ RUTERS KUNDESENTER OG HOS IOSS

3.5.1 Definisjon

Arbeidstakere i kundeservice og IOSS som omfattes av en arbeidsplan (turnus), skal betraktes som turnusgående arbeidstakere.

3.5.2 Arbeidstid og fridager

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 35.5 timer per uke. Arbeidstakere i turnustjeneste som ikke tilfredsstiller arbeidstidskravene til 35.5 t/uke skal ha en ukentlig gjennomsnittlig arbeidstid på 37.5 t/uke. Arbeidstiden skal legges innenfor den samme ramme som øvrige arbeidstakere i turnustjeneste.

Turnusgående arbeidstakere skal i gjennomsnitt ha fri minst annenhver helge- og høytidsdag i løpet av året.

Det utarbeides en arbeidsplan som rullerer. Den skal være godkjent og bekjentgjort iht. AML. §10.3.

I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen. Ref. AML § 10.8.

Dersom ukefridag eller annen turnusfridag faller på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal den kompenseres med ny fridag på minst et normalt dagsverk. Dersom det ikke kan gis en slik fridag, betales det overtid for det antall timer som tilsvarer et dagsverk, min.7,5 time. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdag, ytes ingen godtgjørelse.

3.5.4 Forskjøvet arbeidstid

Bestemmelsen om en dags varsel forstås for turnuspersonale slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 i døgnet før forskyvningen av arbeidstid skal finne sted.

Bestemmelsene om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplanen, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med AML § 10.8.4

3.6 Kurs, konferanser, organisasjonsutvikling og lignende

Kurs, konferanser, organisasjonsutvikling og lignende blir regnet som en vanlig arbeidsdag totalt i timer, selv om antall timer fra start til slutt overstiger den vanlige arbeidsdagen. Ekstra reisetid kompenseres etter overenskomstens bestemmelser.

4 FERIE

4.1 Overføring av ferie til det følgende ferieår

Arbeidstakeren kan etter skriftlig godkjenning av nærmeste leder med personalansvar avvikle forskuddsferie eller overføre inntil 12 virkedager inkl. lørdager, og de 5 avtalefestede dagene, til påfølgende ferieår.

4.2 Feriepenger ved sykdom, svangerskap og adopsjon

Lønn ved sykdom, foreldre- og adopsjonspermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

4.3 Ferie ved sykdom

Ved sykdom i ferien gjelder sykemelding (legeerklæring) som dokumentert krav om ny ferie på grunn av sykdom. Ny ferie gis uavkortet for det antall dager som sykemeldingen gjelder for.

5 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

5.1 Lønnsdefinisjoner

Med lønn forstås regulativlønnen og faste tillegg i henhold til oppsatt arbeidsplan.

- Månedslønn er årslønn dividert med 12.
- Timelønn er årslønn dividert med 1950 for de med 37.5 timers arbeidsuke.
- Timelønn er årslønn dividert med 1846 for de med 35.5 timers uke (turnusarbeid).
- Timelønn ved overtid beregnes ved at årslønn divideres med 1950 timer for de med 37.5 timers arbeidsuke.
- Timelønn ved overtid beregnes ved at årslønn divideres med 1846 timer for de med 35.5 timers uke (turnusarbeid).

5.2 Lønssystem

Lønssystemet er et nettolønssystem.

5.3 Årlige lønnsreguleringer

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres en gang hvert år i henhold til forhandlingsordningen mellom partene sentralt.

Det skal gjennomføres forhandlinger om den økonomiske rammen og profilen for oppgjøret. Dersom organisasjonene ønsker det kan de velge å forhandle felles eller enkeltvis.

Forhandlingene skal skje med utgangspunkt i den lønnsmasse som hver enkelt forenings medlemmer representerer. Grunnlaget for fordelingen skjer på bakgrunn av sentrale føringer og kriterier angitt i Ruters lønnspolitikk.

5.4 Lokal lønnspolitikk

Ruters lønnspolitikk er beskrevet i personalhåndboken og skal gjøres kjent for alle ansatte. Endringer i Ruters lønnspolitikk skal drøftes med foreningene.

De lokale partene avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte minst en gang pr. år. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lønnspolitiske retningslinjer og bruk av tariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene. Det skal føres protokoll fra drøftingsmøtet.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling for medarbeiderne i den enkelte organisasjon og den totale lønnsmasse i Ruter med fordeling på sumnivå som f. eks fordelt på kjønn og grupper.

5.5 Lokale forhandlinger i perioden

Lønnsforhandlinger i perioden kan gjennomføres hvis:

- Det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsettelse av stillings-/arbeidstakerens lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.
- Det oppstår betydelige problemer med å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.

Resultatet av forhandlingene har virkning senest fra den dato kravet er framsatt. Dersom slike lønnsendringer skjer skal foreningene involveres.

5.6 Seniorpolitikk

Ruters seniorpolitikk skal legge til rette for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid, ved å gjøre individuelle tilpasninger der nødvendig.

Ansatte som er fylt 59 år vil få tilbud om en seniorsamtale, der mulige seniorpolitiske tiltak for den enkelte vurderes av arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap. Disse vurderes fortløpende mellom partene.

Medarbeidere får en ekstra ferieuke per år fra det året de fyller 60 frem til fylte 62 år, dvs. totalt (3 ekstra ferieuken fra fylte 62 år hvert år til man går av med pensjon. (Disse ferieukenene kommer i tillegg til den ekstra ferieuken iht. Ferieloven.) Se for øvrig Ruters personalhåndbok.. Arbeidsgiver skal så langt mulig legge til rette for at de ekstra ferieukenene kan tas ut når arbeidstaker ønsker. Ordningen gjelder for ansatte med minst 50% stilling.

Medarbeidere i Ruter får feriepenge (2,3%) for den 6 ferieuken. Dette gjelder også utover 6G.

5.7 Minimumslønn og tillegg for ubekvem arbeidstid.

Nivå	Stilling – funksjon	Minimums lønn
3	Ledere/rådgivere/spesialkonsulenter b)	490.000
2	Saksbehandlere	390.000
1	Tilfeldig arbeid a)	320.000

- a) Minstelønn for ansatte mellom 16 og 18 år: kr. 290.000, -
- b) Med rådgiver/spesialkonsulent menes f. eks:
 - Spesielt god leveranse kvalitet
 - Jobber selvstendig
 - Spisskompetanse

5.7.1 Skifttillegg

Personale som har turnusordning, skal ha disse variable tilleggene:

- Skift- tillegg (alle dager mellom kl. 17.00 og kl. 06.00): 40 % tillegg pr. time.
- Lørdags-/søndagstillegg (lørdags- og søndagsdøgnet varer fra kl. 00.00 til kl.24.00) 20 %.

For arbeid ut over arbeidstiden i turnusordningen gjelder overtidsreglene.

Pålegges arbeidstakere overtid i turnustjeneste etter endt arbeidstid dagen før fridag, betales dette som overtidsarbeid med 100 % tillegg i til ordinær lønn.

Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske (forskjøvne) arbeidstiden. Dersom den utførte (forskjøvne) arbeidstiden er lengre enn arbeidstiden etter turnusplanen, godgjøres den forlengede arbeidstiden som overtid (se punkt 3.4.2).

Dersom overtid pålegges samme dag, gis det kr. 80,- i kostgodtgjørelse.

5.7.2 Opplæringstillegg

Personale (kundebehandlere) som driver med opplæring, gis et opplæringstillegg Kr. 25,- pr. time. Når ansvaret for opplæring ivaretas av fagansvarlige er det uten tilståelse av dette tillegg.

5.8 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på medarbeiderens bankkonto den 12. innen kl.09.00 i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, helligdager eller høytidsdag skal lønnen være disponibel foregående virkedag.

Fast ansatte i turnus får utbetalt inneværende måneds fastlønn sammen med tilleggene fra forrige måned.

Deltidsansatte og vikarer får utbetalt opptjent lønn og tillegg fra forrige måned.

Feriepenger utbetales i juni måned, dersom annet ikke er avtalt med den enkelte.

Lønn med halv skatt utbetales i desember måned.

5.9 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste

På reiser i bedriftens tjeneste dekkes utgifter til overnatting, reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ, jf. Skattedirektoratets takseringsregler.

Tjenestereiser ut over normal arbeidstid godtgjøres time for time eller føres som fleksitid.

5.10 Lønn ved overgang til annen stilling

Arbeidstakere som på grunn av sykdom, yrkesskade eller omorganisering må gå over i lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

Skyldes overgangen sykdom, eller yrkesskade, skal lønnen følge den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i bedriften.

Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom eller yrkesskade må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal arbeidstakeren ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling.

5.11 Stedfortredertjenester

Når en arbeidstaker overtar hele eller deler av et høyere avlønnet arbeidsområde, tilkommer arbeidstakeren høyere lønn. Tilleggets størrelse avtales i hvert enkelt tilfelle.

5.12 Lønn under sykdom¹, fødselspermisjoner² og repetisjonsøvelser

A-delens bestemmelser om Arbeidsvilkår gjelder. I tillegg gjelder:

- En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil ett år. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen.
- Når arbeidstakeren har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter 1 års sykefravær, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder.
- For arbeidstakere mellom 67 – 70 år gjelder Folketrygdlovens paragraf 8-51.

6 PERMISJONER

6.1 Omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon

Arbeidstakeren har rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon, jfr. AML. §12-3. Arbeidstakeren har rett til full lønn jfr. 5.1 under permisjonen.

6.2 Amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri med full lønn jfr. 5.1 i henhold til AML. §12-8 (amming) skal være sikret tjenestefri. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til inntil 2 timer fri med lønn hver dag.

Arbeidstaker som arbeider mindre enn 2/3 dag har rett til tjenestefri med full lønn jfr. 5.1 inntil 1 time pr. dag.

6.3 Velferdspremisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspremisjoner med lønn. Viktige grunner kan være sykdom/dødsfall i nær familie, lege/tannlege/fysikalsk (inkl. kiropraktor) behandling, giftemål, tilvenning i barnehage, idrettspermisjon. Dette er nærmere beskrevet i personalhåndboken.

6.4 Fri ved frivillig arbeid

Arbeidstakere som har politiske/offentlige verv (for eksempel som domsmann) har rett til permisjon i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt. Hvis det ikke gis lønnskompensasjon kan det gis inntil 10 dager pr. år med lønn fra arbeidsgiver. I sammenheng med innvilgelsen av denne type søknader skal arbeidsgiver spesielt orientere søkeren om reglene rundt dette.

Arbeidstakere som er knyttet til frivillige organisasjoner som for eksempel Røde Kors hjelpekorps eller Norsk Folkehjelp, kan tilstås full lønn under tjenestefrihet, hvis ikke lønnskompensasjon blir gitt, i forbindelse med utrykning i nødssituasjoner (der det er fare for liv, legeme eller helbred).

Deltagelse i henhold til dette punkt, må dokumenteres med innkalling.

¹ Inkl barn og barnepasser

² Inkl adopsjonspermisjoner

7 PENSJONER OG PERSONALFORSIKRINGER

7.1 Innskuddspensjon

Ruters gjeldende tjenestepensjonsordning er en innskuddsbasert pensjonsordning med tilhørende uførepensjon. Ordningen ble etablert i 2017 og gjelder for alle nye ansatte etter 1.april 2017, og de som frivillig valgte å gå over til denne ordning.

Innskudd satser:

Pensjonsinnskudd for lønn opp til knekkpunkt (7,1G) 7% Pensjonsinnskudd for lønn over knekkpunkt (7,1G) 17%

7.1.1 Uførepensjon

For å bli omfattet av uførepensjonsordningen kreves at du er 100% arbeidsdyktig på innmeldingstidspunktet

7.2 Lukket ytelsespensjon

Ruters lukkede ytelsespensjon omfatter medarbeidere ansatt før 1.april 2017 som ikke valgte å gå over i ny ordning. Denne ordning er plassert i Oslo Pensjonsforsikring.

7.3 Forsikringsordningene gjelder for alle, uavhengig av pensjonstilknytning:

- Medisinsk invaliditet
- Uføreforsikring
- Livsforsikring / dødsfall.
- Tjenestereiseforsikring
- Behandlingsforsikring

7.4 Endringer

Endringer i pensjons- og forsikringsvilkårene skal avtales. Skifte av leverandør skal drøftes med organisasjonene.

Det refereres til avtalenummer **794903** for innskuddspensjonen (Gjensidige)

Det refereres til avtale om tjenestepensjonen hos OPF gjeldende fra 1.april 2017 Det

refereres til avtalenummer **3182891** (gruppeliv), **13276651**(yrkesskade/ulykke) og **13276561** (Annen sykdom) fra KLP gjeldende fra 1.4.2018

Det refereres til avtalenummer **86241027** for behandlingsforsikring (Gjensidige)

8 FRIBILLETTER

Arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst har fribillett som gjelder for reiser på linjer som kjører på kontrakt for Ruter. I tillegg utstedes fribillett til ansattes ektefelle/samboer³, og ansattes barn under 16 år. For barn under utdanning er fribillett gyldig fra og med fylte 16 år og ut det skoleåret innehaveren fyller 19 år. Ordningen gjelder også for selskapets pensjonister. Kort til familiemedlemmer utstedes først når Ruter er

hovedarbeidsgiver eller til medarbeider som har minimum 50 % stilling i selskapet. Ruters fribillett er personlig.

9 MILJØ

Partene er enige i om at fysisk aktivitet og tiltak i denne forbindelse er viktig for å redusere sykefraværet og kan medvirke til et bedre arbeidsmiljø.

Partene er enige i at man skal utarbeides og følge opp en tiltaksplan for dette, gjennom ett nært og aktivt samarbeid mellom partene.

10 KOMPETANSE OG UTVIKLING

Partene er opptatt av kompetanse og utvikling. Dette er viktig for selskapets videre utvikling og konkurransekraft.

Ruters system for kompetanseutvikling har som formål å sørge for at selskapet har den nødvendige kompetanse fremover, det skal både utvikle evnene til å arbeide sammen i tverrfaglig team og gi personlig utvikling for den enkelte.

Nærmeste leder med personalansvar og arbeidstaker gjennomfører årlige utviklingsamtaler for å diskutere medarbeiderens arbeidsforhold, utviklingsmuligheter og eventuelle kompetansehevende tiltak. Et slikt tiltak kan være opplæring/tilleggsutdanning. Dersom partene er enige om det kan bedriften helt/eller delvis dekke kostnadene ved opplæringen og, om det er praktisk mulig, sette av tid til opplæringen.

Partene er opptatt av kompetanse og utvikling. Dette er viktig for selskapets videre utvikling og konkurransekraft.

Kompetanseutvikling skal være tema i medarbeidersamtaler og i samarbeidsmøter med tillitsvalgte.

11 IKRAFTTREDEN, VARIGHET OG ETTERBETALING

For detaljer om dette, se overenskomstenes A-del. Oslo,

13.05.2022

Ruter As

NTL

Fagforbundet

Bjørn Auglend



Jan Gunnar Brorson



Lasse Farestvei

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 mindrefratredelsen 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 utarbeide veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

PROTOKOLL

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

Den 10. juni 2022 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat vedrørende overenskomster for område 4 (Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat den 5. og 6. april 2022 og protokoller fra de lokale forhandlingene.

Tilstede:

For Spekter
Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Marte Båtstrand
Ingvild Dahl Dørnes
Ranjit Kaur
Astrid Rødsand
Emily Søyland Sandnes
Cathrine Walding

For LO Stat
Lise Olsen
Sissel Hallem
Renée Rasmussen

1. Avslutning av de lokale forhandlingene

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

- AtB og Fagforbundet
- Bane NOR og Norsk Jernbaneforbund
- Bane NOR og Norsk Lokomotivmannsforbund
- Brakar og Fagforbundet
- Electronic Chart Centre og NTL
- Enova og NTL
- Entur og Norsk Jernbaneforbund
- Finnmarkseiendommen og NTL
- Garantikassen for fiskere og NTL
- Innovasjon Norge og NTL
- Norges Forskningsråd og NTL
- Norsk Tipping og NTL
- Norsk Helsenett og El og It forbundet
- Norsk Helsenett og NTL

- SiO Mat og Drikke og NTL
- SIVA og NTL
- Statnett og EL og IT
- Statnett og NTL
- Statskog og NTL
- Stiftelsen Asta og NTL
- SiO og FO
- SiO og NTL
- SiS og NTL
- SiØ og NTL
- SiÅs og NTL
- Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge og NTL
- Studentsamskipnaden på Vestlandet og NTL
- Trygg Trafikk og NTL

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

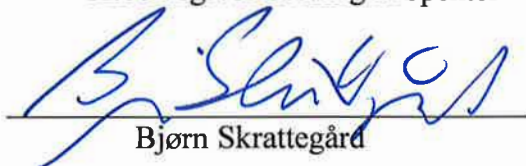
Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet mellom:

- Norsk Helsenett og Fagforbundet
- Ruter og Fagforbundet/NTL
- Vinmonopolet og Handel og Kontor

Partene er enige om å løse gjenstående uenigheter slik det fremgår av vedlegg.

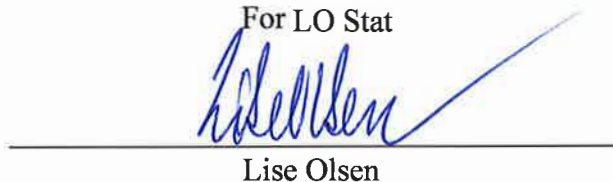
LO Stat har svarfrist 1. juli 2022. Spekter har godkjent oppgjøret.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter



Bjørn Skrattegård

For LO Stat



Lise Olsen

Ruter AS

Ruter og Fagforbundet og NTL

Økonomi:

Partene er enige om en ramme for oppgjøret på 3,70 % som gir en fremregnet virkning på 3,77 % for lønnsendringen 1.4.2022.

Partene er enige om økonomisk fordeling slik den er bekreftet i e-post av 10.juni 2022.

Overgangsordning seniorpolitikk (5.6)

De nevnte aldersgruppene under får kompensasjon for bortfall av en ekstra ferieuke fra fire til tre ferieuker ref. overenskomstens del B punkt 5.6 seniorpolitikk. De som er født i 1959, 1960, 1961 og 1962 kan velge om de vil ha økonomisk kompensasjon eller beholde den 4. ferieuken (totalt 10 uker).

Beløpet legges til årslønn pr 01.04.2022

Født	Komp 2021 lønn	Oppsjon	Antall i årskull
1959	kr 12 000,00	kan velge	1
1960	kr 10 000,00	kan velge	2
1961	kr 9 000,00	kan velge	4
1962	kr 7 500,00	kan velge	5
1963	kr 7 000,00	kan ikke velge	6
1964	kr 6 000,00	kan ikke velge	7
1965	kr 5 500,00	kan ikke velge	5
1966	kr 5 000,00	kan ikke velge	7
1967	kr 5 000,00	kan ikke velge	5
1968	kr 4 500,00	kan ikke velge	5
1969	kr 4 000,00	kan ikke velge	3
1970	kr 4 000,00	kan ikke velge	13
1971	kr 4 000,00	kan ikke velge	8
1972	kr 3 500,00	kan ikke velge	8

Ny gjeldende seniorpolitikk i overenskomst punkt 5.6.

Ny ordning gjelder for alle med stillingsprosent på 50% og høyere.

Ansatte som har Ruter som hovedarbeidsgiver, men som følge av sykdom /helseutfordringer kommer under 50% stillingsandel får tilsvarende rettighet etter individuell vurdering..

Rolleprofiler i Ruter

Enighet om å ha en gjennomgang av rolleprofiler sammen med tillitsvalgte. Vi skal ha en gjennomgang av rolleprofil og dens hensikt i Ruter. Gjennomgang gjennomføres med de tillitsvalgte innen 30. juni 2022.

Kompetanseutvikling

Enighet om å gjennomføre gjennomgang som beskrevet i **Kompetanseutviklingsveileder** som deles med tillitsvalgte i forkant. Gjennomgang gjennomføres med de tillitsvalgte innen 30. juni 2022.

Livsfasepolitikk

. Partene diskuterte temaet livsfasepolitikk. Etter forslag fra arbeidsgiver settes det ned et partssammensatt utvalg som jobber videre med livsfasepolitikk som treffer bedre. Arbeidet startes i høst 2022, med utgangspunkt om ferdigstilling innen sommer 2023.

Minstelønnsatser (5.7)

Satsene i dagens tabell justeres. Gjeldende fra 01.04.2022

Nivå	Stilling – funksjon	Minimums lønn
3	Ledere/rådgivere/spesialkonsulenter b)	490.000
2	Saksbehandlere	390.000
1	Tilfeldig arbeid a)	320.000

Det gjøres ett partssammensatt arbeid for å komme opp med ett forslag til ny inndeling som kan erstatte dagens inndeling som ikke gir ett godt bilde på ruters struktur.

Kundeservice

Partene er enige om å vurdere effektivitetsforbedringene som følge av ny arbeidsplan hos Kundeservice før lønnsoppgjøret 2023 med bakgrunn i «Protokoll endring av turnus og gjennomsnittsberegning» av 25. januar 2022.

Lønn justeres for turnusgående medarbeidere iht. vedlagt liste med kr. 5.000, - gjeldende fra oppstart av ny turnus 28. februar 2022. I tillegg skal nevnte medarbeidere justeres med minimum kr. 4.000, - i forbindelse med evaluering av nevnte effektivitetsforbedring som følge av ny turnusplan - gjeldende fra senest 31. mars 2023.

Pensjon

Partene gjennomgår Ruters pensjonsordning samlet innen utgangen av oktober 2022.

Pressevakt (3.4.3)

Kompensasjon for fridager etter pkt. 3.3 justeres opp til kr. 1.200.

Arbeidstid og Fridag (3.5.2)

Endret dagsverk fra 8 til 7,5 timer

Hardskift (3.5.3 og 5.7.3)

Fjernes fra overenskomsten som avtalt i forhandlingsprotokoll fra 2021

Generelt om partssammensatte utvalg

Utvalgene kan være forskjellig sammensatt avhengig av tema, men foreningene skal være enige om representasjon.

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 Nasunaleahter 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 Oppdragssenter 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 Hjerter og Lungesyke
Lovisenberg Omsorg AS
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
N.K.S. Helsehus Akershus AS
Norlandia Care Norge AS
Norlandiabarnehagene 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