

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

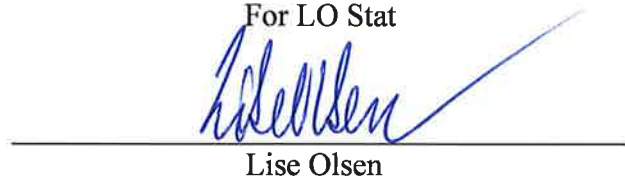
Partene er enige om å løse gjenstående uenigheter slik det fremgår av vedlegg.

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

For Arbeidsgiverforeningen Spekter


Bjørn Skrattegård

For LO Stat


Lise Olsen

Norsk Helsenett SF

Norsk Helsenett SF og Fagforbundet

Overenskomst del B:

Etter forhandlinger er partene enige i B-del, samt samlet økonomisk fordeling slik den er bekreftet i e-post av 10.juni 2022.

Brev om Norsk Helsenetts pensjonsordning er et vedlegg til protokollen.

Økonomi:

- Ramme for lønnsoppgjøret for 2022, tilsvarende 3,7% av lønnsmassen for Fagforbundets medlemmer i Norsk helsenett SF pr. 1. april 2022.
- Virkningsdato 1. april 2022.
- Etter oppgjøret skal de lokale partene reforhandle særavtaler, blant annet knyttet til skift og beredskap. Hvis man lokalt ikke oppnår enighet om virkningstidspunkt for endringer i disse, skal også dette være 1. april 2022.
- Fagarbeidere som omfattes av forskrift om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene skal være sikret fagarbeiderlønn i henhold til denne.
- Med intensjon om å inkludere lærlinger i arbeidsgivers pensjonsordning, skal partene i felleskap undersøke muligheten for dette innen 01.07.2022.
- Partene er enige om at satsene for lærlingelønn nedenfor gjelder pr. 01.05.2022

Lærlinger			
Beregningsgrunnlag for lærlinger kr.266,32			
Opplæring i bedrift 4,5 års fag	Kr.	Opplæring i bedrift 4 års fag	Kr.
Lærlinger 5 halvår	93,21	Lærlinger 5 halvår	93,21
Lærlinger 6 halvår	106,53	Lærlinger 6 halvår	106,53
Lærlinger 7 halvår	119,84	Lærlinger 7 halvår	133,16
Lærlinger 8 halvår	146,48	Lærlinger 8 halvår	199,74
Lærlinger 9 halvår	199,74		

- Partene er enige om at satsene reguleres årlig, i etterkant av lønnsoppgjør.
- Ved pålagt overtid lønnes lærling ut fra en timesats på NOK 196,47 pr time, og et tillegg på NOK 151,48 pr. time ved 50% overtid, og NOK 302,96 pr. time ved 100% overtid.

Til protokollen:

- Partene er enige om at NHN er opptatt av at våre ansatte holder seg fysisk aktive og forebygger skjelett- og muskelpager. Med bakgrunn i dette dekker arbeidsgiver i dag 75% av treningsavgift med inntil kr. 5000,- i året. I tillegg oppfordres det til jevnlig pauser, samt "walk and talk" i de møter dette er mulig. NHN har også et aktivt bedriftsidrettslag som er støttet økonomisk av arbeidsgiver. Arbeidsgiver vil gå i dialog med bedriftsidrettslaget for å se på virkemidler for å øke den fysiske aktiviteten hos de ansatte ytterligere. Eksempelvis digitale treningsøkter 2-3 ganger i uken gjennom bedriftsidrettslaget.

- Partene er enige om at man skal vedlikeholde en samlet oversikt over alle avtaler som er eller blir inngått med en eller flere fagforeninger. Oversikten skal vise hva avtalene gjelder, når de ble inngått, varighet og når de skal reforhandles eller reguleres.
- Det er enighet mellom partene om et partssamarbeid vedrørende hva som ligger i selskapets livsfasepolitikk og hvilke virkemidler som kan benyttes i denne sammenheng. Partssamarbeidet skal starte sitt arbeide tidligst mulig, og senest 20. august 2022. Partssamarbeidet skal se på livsfaser som bl.a. småbarnsliv, kriser i nære relasjoner, akutte helseproblemer samt arbeidslivets første og siste faser. Arbeidet skal resultere i anbefalinger og forslag til konkrete tiltak som legges frem i ledermøte senest 30. november 2022. Resultatet publiseres i NHN Personalhåndbok.
- Partene er enige om at lønnskriteriene i overenskomstens punkt 3.1 skal evalueres. Målet er at lønnskriteriene skal være i tråd med leder- og medarbeiderplattformen. Kriteriene skal være egnet både for leders vurdering av sine ansatte, medarbeiders motivasjon og bidra til en god dialog mellom medarbeider og leder både i hverdagen og i etterkant av vurderingene. Arbeidet med evalueringen skal påbegynnes senest 15. september 2022. Ved enighet mellom lokale parter om innholdet i nye kriterier, er partene videre enige om at de nye kriteriene kan tas inn i B-delen før ny hovedforhandling i 2024. Dersom enighet ikke oppnås, videreføres eksisterende lønnskriterier.
- Partene er enige om at virksomheten skal vedlikeholde en samlet oversikt over hvilke data som registreres / monitoreres om bruk av IKT-systemer, inkl. DPIA/personvern vurderinger som er gjennomført, slik at ansatte har en god oversikt over hvilke data som samles inn og hva de benyttes til. Partene er videre enige om at det skal fremgå av oversikten hvilke rutiner som gjelder for innsyn i de registrerte data som gjelder for driftspersonell og andre administrative prosesser, samt hvor lenge den registrerte informasjonen blir oppbevart.
- Videreføring av protokolltilførsel fra 2020 om at partene er enige om at arbeidsgiver skal se på bruken av ledende stillinger i virksomheten og sikre at bruken at disse er i tråd med lovverket.
- I forkant av lønnsoppgjør skal tillitsvalgte få en oversikt over medlemmer som har fått lønnsjustering siden forrige lønnsoppgjør. Tillitsvalgte og arbeidsgiver diskuterer hvordan disse skal behandles i selve lønnsoppgjøret.
- Partene er enige om å se nærmere på rutiner og oppfølging av overtidsarbeid. Dette inkluderer rutiner for drøfting av overtidsarbeid. Dette arbeidet skal være ferdigstilt innen 31.12.2022.

Protokolltilførsel:

Partene har diskutert måter hvordan man skal håndtere situasjoner der enkeltansatte har fleksitimer de ikke har fått tatt ut ved årets slutt. Forslag fra disse diskusjonene tas inn i oppfølging av medarbeidere. Det man ikke har klart å enes om er håndteringen av timer som strykes fra ansattes fleksitidssaldo. Arbeidsgiver mener timene skal strykes uten kompensasjon. Fagforeningene mener timene skal kompenseres

Vår saksbehandler Marcus Brandvik Basmo	Vår dato 10.06.2022 Deres dato	Vår referanse 22/01019-7 Deres referanse
--	--------------------------------------	--

Mottaker:
Fagforbundet
v/ Karoline Richardsen

NORSK HELSENETTS PENSJONSORDNING

Norsk helsenett kan forsikre om at det ikke vil bli iverksatt endringer i den eksisterende pensjonsordning i overenskomstperioden 01.04.2022- 31.03.2024. Dersom det på et tidspunkt skulle bli aktuelt å iverksette prosesser for å vurdere andre pensjonsordninger for virksomheten, vil de tilfelle bli invitert til å delta i et parfags sammensatt arbeid der alternative løsninger vil bli utredet og konsekvensene for hver enkelt ansatt vil bli beregnet.

Med hilsen
Norsk helsenett SF

Johan Ronsæs
administrerende direktør

Mottakere:
Karoline Richardsen

Norsk helsenett SF
Postboks 6123
7435 Trondheim

nhn.no
24 20 00 00
post@nhn.no

NO 904 588 750 MVA



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.

Vinmonopolet

Vinmonopolet og Handel og Kontor

Økonomi:

Det gis et individuelt lønnstillegg på 3,7 % til alle medlemmer i HK (FKV) fra 1. april 2022. Lønnstillegget inkluderer sentralt tillegg fremforhandlet i A-dels forhandlingene.

Lønnstillegget gis ikke til ansatte med individuell lønn som er tilsatt i bedriften 1. april 2022 eller senere.

Særavtalen for butikksjefer:

Særavtalen for butikksjefer fra 2008 økes med kr. 5000 per år. Dette inkluderer også nestledere i HK (FKV).

Ansiennitetsstigen:

Det gis et tillegg på dagens ansiennitetsstige, trinn 4:

For ekspeditører og nestledere utgjør økningen 0,69% på alle lønntabeller. Dette tilsvarer gjennomsnittlig økning på kr. 1,78 per time.

Butikksjefer:

For butikksjefer utgjør økningen 0,33% på lønnstabellen for butikksjefer. Dette tilsvarer gjennomsnittlig økning på kr. 1,20 per time.

Overenskomst del B:

Overenskomst del B prolongeres med følgende endringer:

Alle årstall i overenskomsten endres til 2022- 2024

1.3 e) Valgt stedlig ansvarshavende i filial økes fra kr. 500 per måned til kr. 1000 per måned.

1.6.1 Middagspenger økes fra kr. 90 til kr 96.

3. endre overskrift fra LIKESTILLING TIL: *LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV*

Ny innledning pkt. 3:

Livsfasebehov

De lokale parter er enige om å drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas. Livsfasepolitikk skal bidra til å:

- beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- gjøre bedriften konkurransedyktig
- sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider
- redusere sykefraværet
- se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov
- fremme et inkluderende arbeidsliv

Pkt. 3.2 erstattes med følgende ny tekst:

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at alle arbeidstakere gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lik lønn for alle- uavhengig av kjønn, i samme stilling, forfremmelser, og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Ny bestemmelse pkt. 3.4:

Seniorpolitikk

Partene skal drøfte og legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider. Slik kan erfaring og kunnskap seniormedarbeidere har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet beholdes og nyttiggjøres, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder. Videreutvikling/videreutdannelse for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har.

Protokolltilførsel:

Dersom oppgjørssrammen for andre grupper øker, skal HKs økes tilsvarende.

