

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2016-072 mellom

LO STAT

på den ene side

og

SPEKTER

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 - Overenskomstområde 9 Øvrige virksomheter

Den 13., 14., 15., 16. og 17. september 2016 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av meklerne Geir Engebretsen, Bjørn Lilleberg, Inger-Marie Landfald, Dag Stousland og Mats Wilhelm Ruland.

Til stede for partene:

LO Stat: Eivind Gran, Tone Rønoldtangen, Lise Olsen, Øystein Gudbrands, Sissel Hallem, Christopher Beckham, Are Tomasgard, Ulf Madsen, Trygve Skogseide, Reidun Wahl, Jane Sæthre, Tor Erik Granum, Fredrik Oftebro, Ragnar Bøe Elgsaas, Odd Haldgeir Larsen, Unni Rasmussen, Arvid Tønnesen, Rolf Ringdal, Jan Even Nystad, Grethe Thorsen, Jon Johansen, Kim Andre Jensen, Tove Helvik, Brit Kufaas, Geir Reiersen, Dag Agledal, Heidi Berg, Vidar Askeland, Enghild Dalseide, Hanne-Lise Aarnes, Kristin Beate Halvorsen, Anne Røtne, Joachim Frivold, Jan Helge Gulbrandsen, Hilde Løkholm, Steinar Fuglevaag, Stian Byde-Erichsen, Dagny Sten, Hege Holen, Reidar Lid, Hanne Haug, Lill Iren Solberg, Roger Knapper, Bjørn Lien, Anders Haug, Kåre Johansen, Knut Øygard, Marius Træland, Jon Ivar Fjeldberg, Odd Jonny Hansen og Øivind Kongsvold.

Spekter: Anne-Kari Bratten, Stein Gjerding, Cathrine Hennig, Lars Haukaas, Anne Turid Wikdahl, Bjørn Skrattegård, Anja Steinfeldt-Reisse, Bjørn Skrattegård, Elin Ødegård, Frode Lillerovde, Ingvild Dahl Dørnes, Kristine Støre, Marte Båtstrand, Stian Bøe, Wenche Eikens, Øyvind Sollie, Kari Skybak, Odd Erik Haugland, Knut Harald Pley, Trond Lome, Kåre A. Syltebø, Kim Thorup Pedersen, Bjørn Auglend, Rune Pedersen, Yngvar Tov Herbjørnsson, Lars Petter Østlie, Espen Susegg, Randi Glørstad, Ingeborg Holten, Odd Sverre Norrøne, Siri Therese Ribsskog, Ellinor Svela, Hege Rognøy Fossåskaret, Rita Hirsum Lystad, May-Brit Brækstad, Dag Lislerud Midtfjeld, Trude Kolle Martini, Siv Topphøj, Trond Idar Nilsen, Ellen Svensson og Olav Kvam.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra LO Stat, mottatt 4. juli 2016.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 4. juli 2016.
3. LO Stat begjæring om at meklingen avsluttes, datert 12. september 2016.
4. Diverse dokumenter.

Meklerne framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker sender forslaget ut til avstemming med anbefaling. Svarfrist ble satt til 24. oktober 2016 kl. 12.00.

Meklerne framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Meklingen ble avsluttet kl. 03.30.



Geir Engebretsen



Bjørn Lillebergen



Inger-Marie Landfald



Dag Stousland



Mats Wilhelm Ruland

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2016-072 mellom SPEKTER og LO STAT

I Overenskomst del A

Det vises til protokoll mellom Spekter og LO Stat datert 6. april 2016.

II Overenskomst del B hvor det er oppnådd enighet gjennom forhandlinger

Det vises til protokoll av 1. juni 2016 mellom LO Stat og Arbeidsgiverforeningen Spekter hvor det fremgår at det er oppnådd enighet om overenskomst del B for følgende overenskomster:

- AtB og Fagforbundet
- Baneservice og NJF
- Broadnet og EL & IT forbundet
- Broadnet og NJF
- Buskerud Kollektivtransport/Brakar og Fagforbundet
- Curato og Fagforbundet
- Det Norske Myntverket og Fellesforbundet
- Electronic Chart Centre og NTL
- ENOVA og NTL
- Felleskjøpet Agri og FLT
- Felleskjøpet Agri og Handel og Kontor
- Felleskjøpet Agri og NNN
- Felleskjøpet Agri og Norsk Transportarbeiderforbund
- Finnmarkseiendommen og NTL
- Fjellinjen og Fagforbundet
- Fubi AS og EL & IT
- Garantikassen for fiskere og NTL
- Geomatikk og EL & IT
- Hector Rail og Norsk Lokomotivmannsforbund
- Helseforetakenes senter for pasientreiser og Fagforbundet
- Hålogaland Kraft og EL & IT
- Innovasjon Norge og NTL
- KOA Helse og Omsorg Fagforbundet/FO
- KOA Psykisk Helse og Fagforbundet/FO
- KOA Ungdomstiltak og Fagforbundet/FO
- Konsentra og NTL
- Luftambulansetjenesten og NTL
- Mediq Norge og NTL
- Meråker Sanitetsforenings Kurbad og Fagforbundet
- Music Norway og MFO
- NMD AS og NTL

- Norges Forskningsråd og NTL
- Norges Håndballforbund og Handel og Kontor
- Norlandia Eldreomsorg og Fagforbundet
- Norsk Folkemuseum og NTL/Fellesforbundet/EL & IT
- Norsk Forfattersentrum og NTL
- Norsk Helsenet og Fagforbundet
- Norsk Tipping og NTL
- Oslo Konserthus og Fagforbundet
- Rehabiliteringssenteret AiR og Fagforbundet/FO
- Sem Gjestegård og Fellesforbundet
- Sophies Minde Ortopedi og Fagforbundet
- Sporveien og Fagforbundet
- Statnett og EL & IT
- Statnett og NTL
- Statskog og NTL
- Stiftelsen ASTA og NTL
- Studentsamskipnaden i Ås og NTL
- Telemuseet og EL & IT
- TOV og Fagforbundet
- Trygg Trafikk og NTL
- Unilabs Norge og Fagforbundet
- VESO og Fellesforbundet

Videre konstateres at det før mekling er oppnådd enighet mellom:

- Relacom og EL & IT
- Valnesfjord Helseportsenter og Fagforbundet/FO
- Flytoget og NJF

III Overenskomst del B hvor det ikke er oppnådd enighet

Det er ikke oppnådd enighet om overenskomst del B for:

- AIM Norway og Fellesforbundet
- AIM Norway og FLT
- Drammen Scener og Fagforbundet
- Flytoget og NLF
- Norlandia Barnehagene og Fagforbundet
- Norlandia Barnehagene og FO
- Norlandia Pasienthotell og Fellesforbundet
- Ruter og Fagforbundet
- Ruter og NTL
- SiO Mat og Drikke/Studentkafene og NTL
- SIVA og NTL
- Studentsamskipnaden i Bergen og NTL
- Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus og NTL/FO

- Studentsamskipnaden i Stavanger og NTL
- Studentsamskipnaden i Østfold og NTL
- Vinmonopolet og Handel og Kontor

Uenighetene løses slik det fremgår av vedlegg.

IV Øvrige forhold

Med den enighet som er oppnådd konstaterer partene at overenskomstområde 9 er lukket.

V Gjennomføring

Lønnsreguleringene gis ikke til arbeidstakere som har fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v.

VI Øvrige krav

Øvrige krav tas ikke til følge.

- Vedlegg 1 AIM Norway AS – Fellesforbundet
 AIM Norway AS – Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT)
- Vedlegg 2 Drammen Scener AS – Fagforbundet
- Vedlegg 3 Flytoget AS – Norsk Lokomotivmannsforbund
- Vedlegg 4 Norlandia Care Group AS, barnehager – Fagforbundet
 Norlandia Care Group AS, barnehager – FO
- Vedlegg 5 Norlandia Care Norge AS, pasienthotell - Fellesforbundet
- Vedlegg 6 Ruter AS – Fagforbundet
 Ruter AS – Norsk Tjenestemannslag (NTL)
- Vedlegg 7 Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus – Norsk Tjenestemannslag/FO
 SiO Mat og Drikke AS – Norsk Tjenestemannslag (NTL)
- Vedlegg 8 SIVA SF – Norsk Tjenestemannslag (NTL)
- Vedlegg 9 Studentsamskipnaden i Bergen – Norsk Tjenestemannslag (NTL)
- Vedlegg 10 Studentsamskipnaden i Stavanger – Norsk Tjenestemannslag (NTL)
- Vedlegg 11 Studentsamskipnaden i Østfold – Norsk Tjenestemannslag (NTL)
- Vedlegg 12 AS Vinmonopolet – Handel og Kontor

AIM Norway AS – Fellesforbundet

AIM Norway AS - FLT

I Lønnsregulering

Lønnsoppgjøret 2016 (Fag- og spesialarbeidere) (Fellesforbundet)

- a) Det gis et generelt tillegg til alle, som ikke legges på ansiennitetsstigen, på kr 750 per måned, virkningsdato 1. april 2016.
- b) Det gis et tillegg til den gruppen av ansatte som er ved HT/VT, på kr 500 per måned, virkningsdato 1.april 2016
- c) Det avsettes kr 500 000 til individuelle lønnstillegg for 2016, herunder behandles «de tjueto». Fristen for når midlene skal være fordelt settes til 1. desember 2016. Virkningsdato 1. april 2016.
- d) Funksjonstillegget (4.4) for Fagtekniker økes med kr 200, til kr 1 500 per måned, virkningsdato 1. april 2016.
- e) Funksjonstillegget (4.4) for Lagleder/Arbeidende formann økes med kr 400, til kr 3 000 per måned, virkningsdato 1. april 2016.
- f) Endringer i Matpenger i 3.5 Overtid til kr 82,50, virkningsdato 1. april 2016.
- g) Endringer i satsene i 3.3 Kompensasjon for skiftarbeid i samsvar med resultatet fra frontfaget, jf. Riksmeklerens møtebok i sak 2016/001 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, virkningsdato 1. april 2016.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Lønnsoppgjøret 2016 (Arbeidsledere og tekniske funksjonærer) (FLT)

- a) Det gjennomføres lønnsreguleringer i.h.t. kriteriene i overenskomstens del B innenfor en ramme på 2,4 %.
- b) Endringer i Forpleining/Matpenger ved Overtid til kr 82,50, virkningsdato 1. april 2016.
- c) Endringer i satsene for Kompensasjon for skiftarbeid i samsvar med resultatet fra frontfaget, jf. Riksmeklerens møtebok i sak 2016/001 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, virkningsdato 1. april 2016.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

II Overenskomstens del B

Overenskomstens del B for Fellesforbundet og FLT prolongeres uendret til 31. 03 2017 og utløper uten nærmere oppsigelse og uavhengig av bestemmelsen i overenskomstens del A, IV pkt. 8.

Drammen Scener AS - Fagforbundet

1. Lønnsregulering 2016

Det gis et generelt tillegg på kr. 10.525 pr. årsverk med virkning fra 1. april 2016. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

2. Prøveordning for overenskomstperioden 2016-2018

Som en prøveordning etableres midlertidig unntak fra B-delens § 2.2 og 2.3.1. og § 3.2.

Prøveordningen gis virkning fra det tidspunkt det etableres nye arbeidsplaner.

Prøveordningen skal evalueres innen 1. februar 2018.

Ved uenighet om videreføring av prøveordningen, bortfaller denne ved avtaleperiodens utløp.

Produksjonsteknisk personale og eventuelt andre grupper (salgssekretærer) med 35,5 timers arbeidstid (§ 2.2)

Den ordinære arbeidstid er 35,5 timer inklusiv spisepause. Denne arbeidstiden avvikles normalt mellom kl. 07.00 og kl. 23.00.

Arbeidsgiver har rett til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-5. Gjennomsnittsperioden er satt til 26 uker, og arbeidstiden skal ikke overstige 48 timer pr uke og 12,5 timer pr dag. Det kan avtales med de tillitsvalgte at grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i enkelt uke.

Døgnhvilen skal være 11 timer. Arbeidsgiver kan unntaksvis avtale døgnhvile ned til 8 timer med lokal tillitsvalgt.

Arbeidsplaner (AML § 10-3) som fastsettes av administrasjonen etter konferanse med tillitsvalgte, skal foreligge minst 3 uker på forhånd. Ved sykdom eller endrede programplaner, kan forandringer i arbeidsplanen skje inntil en uke på forhånd. Dersom vaktlistene forandres mindre enn én uke før aktuell forestilling, blir endrede timer i vaktliste å anses som forskjøvet arbeidstid. Forskjøvet arbeidstid betales som for overtid (jf. § 3,2) for den tid som faller utenom vedkommende ordinære arbeidstid.

Det skal primært i gjennomsnitt være to fridager pr uke over en 4-ukers periode. Fridagene skal fortrinnsvis være sammenhengende og legges så langt som mulig til lørdager og søndager.

Arbeidstid fastsatt til lørdager og søndager som bortfaller på grunn av endringer i disposisjonsplanene og dersom andre arbeidsoppgaver ikke forefinnes, er betalt fritid.

Kompensasjon for ubekvem/fleksibel arbeidstid (§ 2.3.1)

Som kompensasjon for arbeid på hverdager etter kl. 17.00, gis et fast årlig tillegg i heltidsstilling på kr. 20.500 pluss to uker fri med lønn per år. Tidspunktet for når fridagene skal tas, fastsettes av arbeidsgiver etter drøfting med arbeidstaker. I tillegg gis det et tillegg på kr. 500 per lørdag og kr. 1000 per søndag. Lørdags- og søndagstillegget gjelder ved ordinær arbeidstid.

Rettigheter etter denne bestemmelsen gis både nåværende produksjonsteknisk personale og nyansatte. Rettighetene bortfaller dersom prøveordningen bortfaller ved avtaleperiodens utløp.

Partene er enige om at kompensasjon for ubekvem/fleksibel arbeidstid kan tas opp i mellomoppgjøret 2017.

Overtidstillegg m.m. (§ 3.2)

Siste ledd endres til:

Ved overtidsarbeid mer enn 1 time i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid, betales det for en halv times spisepause og den tid overtidsarbeidet varer. Dette forutsettes inkludert i godkjente overtidstimer.

Flytoget AS – Norsk Lokomotivmannsforbund

Økonomi

1. Fra 01.04.2016 reguleres lønnsnivået for lokomotivfører med kr 12.900,- pr år (kr 1.075,- pr mnd.)
2. Fra 01.04.2016 reguleres lønnsnivået for operativ leder med kr 13.584,- pr år (kr 1.132,- pr mnd.)
3. Fra 01.04.2016 reguleres lønnsnivået for lokomotivfører under opplæring med kr 8.304,- pr år (kr 692,- pr mnd).

Overenskomst del B

Det foretas endringer i overenskomstens del B i tråd med enighet i de lokale forhandlingene gjennomført i perioden 8. april – 30. mai 2016, samt redaksjonelle endringer.

Overenskomstens § 8 Pensjon videreføres uendret.

Partsarbeid vedrørende pensjon

Partene er enige om å videreføre arbeidet med ny tjenstepensjonsordning for Flytoget AS. Endringer i tjenstepensjonsordningen i overenskomstperioden kan bare skje dersom partene er enige om slik endring.

Kompetanse

Som følge av jernbanereformen vil det skje store endringer i sektoren de kommende årene, og Flytoget må være best mulig forberedt til denne situasjonen. Partene er enige om å ta et felles initiativ overfor de øvrige aktørene/jernbaneselskapene i sektoren, med sikte på å utvikle et felles innspill om lokførerutdanningen i Norge (nasjonal standard).

Vedlegg 4

Norlandia Care Group AS, barnehageområdet – Fagforbundet

Norlandia Care Group AS, barnehageområdet – FO

Økonomi

Det gis et generelt tillegg på 2,15 % med virkning fra 1. mai 2016. Minstelønnsatsene økes tilsvarende.

Overenskomstens del B

Overenskomstens del B prolongeres med de endringer det er partsenighet om i forhandlingene.

Følgende bestemmelse tas inn i de overenskomster der dette ikke er regulert:

Daglig leder kompenseres for møtevirksomhet med 6 dagers tjenestefri med lønn per år.

Til protokollen/møteboken

Vedrørende pensjon

Partene er enig om å videreføre arbeidet i det partssammensatte utvalget. Partene har en felles intensjon om å komme frem til en varig helhetlig tjenstepensjonsløsning for konsernet og en løsning som er god og konkurransedyktig. Det partssammensatte utvalget skal fremlegge sitt arbeid innen 1.januar 2017.

Partene viderefører for øvrig den partsenigheten som fremgår av Riksmeklerens møtebok datert 17. mars 2015 vedrørende pensjon for tariffperioden 2016 –2018.

Videre vises til brev fra Norlandia Care Group til organisasjonene datert 14. september 2016.

Vedrørende tid til ledelse

Det skal nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på forholdet mellom tid til ledelse og lederoppgaver i barnehagene. Utvalget skal ta utgangspunkt i Fafo-rapporten 2015:43 «Tidsbruk i barnehagen»:

- Lede pedagogisk virksomhet
- Utøve personalansvar
- Utføre administrative oppgaver
- Samhandle med den kommunale barnehagemyndigheten

Utvalget skal starte sitt arbeid høsten 2016 og være ferdig med sitt arbeid innen 1. mars 2017.

Vedrørende forskjøvet arbeidstid

Arbeidsgiver skal presisere overfor linjeledelsen hvordan forskjøvet arbeidstid skal forstås og praktiseres.

I de tilfeller arbeidstaker er pålagt bytte av vakt med mindre enn 3 dagers varsel skal det kompenseres for forskjøvet arbeidstid.

Oslo, 14. september 2016

LO Stat
Unio
YS Spekter
Lederne

Pensjon i Norlandia Barnehagene / barnehageområdet

Norlandia viser til det partsarbeidet som er avtalt for å vurdere en varig pensjonsløsning for selskapets barnehager. I dette partsarbeidet vil det være viktig å ha en grundig evaluering av eksisterende pensjonsløsning både mht hvordan de slår ut for ansatte og hvordan de påvirker bedriftens økonomi sammenlignet med det markedet bedriften er i.

For å sikre en god prosess vil arbeidsgiver fornye den forsikringen som er beskrevet i brev datert 17. mars 2015 mht nivå og innhold i eksisterende pensjonsordning frem til partene har kommet til enighet om en ny varig pensjonsløsning og senest til utløpet av tariffperioden.

Videre vil uførepensjonsordningen tilpasses ny lovgivning slik:

- 3 % av inntekt opp til 12 G
- 10 % av grunnbeløpet i folketrygden, men maksimalt 6 % av tidligere inntekt
- For inntekt over 6 G og opp til 12 G 66 % av inntekten
- Barnetillegg 3 %

Norlandia legger til grunn at dette samlet sett gir like god uførepensjon som i dag. Det partssammensatte pensjonsutvalget vil bli invitert til å gjennomgå beregningene og ordningen vil bli vurdert på nytt dersom det er nødvendig for å sikre dagens nivå på uførepensjoner.

Endringer i uførepensjonsordningen vil ikke finne sted i tariffperioden med mindre de lokale parter er enige om det.

Yngvar Tov Herbjørnssønn/sign.

Konsernsjef

Vedlegg 5

Norlandia Care Norge AS, Pasienthotell - Fellesforbundet

Overenskomstens del B prolongeres med redaksjonelle endringer.

Det gis et økonomisk tillegg på kr 5,16 per time med virkning fra 1. juni 2016.

Til møteboken:

Innskuddssatsene i tjenstepensjon etter Lov om innskuddspensjon endres med virkning fra 1. mai 2016, for overenskomstperioden 2016-2018. Innskuddssatsen endres fra 4 % av pensjonsgivende lønn mellom 1 og 12 G til 3,3 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 12 G.

Arbeidstakerinnskuddet på 2 % videreføres i perioden.

Ruter AS – Fagforbundet

Ruter AS - NTL

Økonomi og endringer i overenskomstens del B

Endringer i overenskomstens del B og det økonomiske oppgjøret ved overenskomstrevisjonen 2016 gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoller mellom de lokale parter i Ruter datert 24. mai 2016 og 7. juni 2016.

Pensjon

Partene er enige om at de lokale parter skal videreføre dialogen om pensjon.

Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenstepensjon.

Med virkning fra 31.12.2016 etableres en pensjonsordning for nyansatte, som er basert på Lov om innskuddspensjon og som bygger på følgende premisser:

- Kostnadsnivået ved ny ordning skal tilsvare dagens kostnadsnivå på overgangstidspunktet
- Det tas utgangspunkt i sparing tilsvarende 7% og 15% basert på utregningen i en innskuddsordning
- Ingen egenandel
- Sparing fra første krone
- Forbedret samlet ordning for uføredeknning og –forsikring

Så snart det foreligger en avklaring om et fremtidig lov- og regelverk, eller senest innen 31.12.2017, skal partene starte arbeidet med etableringen av en pensjonsordning for Ruter som er tilpasset det fremtidige lov- og regelverket.

Det er en målsetting at pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Følgende uførepensjonsdekning skal knyttes til den nye ordningen for uføregrader over 20 %:

3 % av inntekt opp til 12 G
0,25 G, maksimalt 6 % av tidligere inntekt
For inntekt over 6 G og opp til 12 G 66 % av inntekt
Barnetillegg 4 % pr. barn inntil 21 år for inntekt inntil 6 G

Øverste nivå i gruppelivsforsikringen økes fra 10 G til 20 G og øvrige nivå dobles også. Dette erstatter etterlatte- og barnepensjon.

Øvrige forsikringsordninger i virksomheten, løper uendret.

Problemstillingen vedrørende nettolønn i forhold til ny pensjonsordning skal vurderes.

Det er en forutsetning at både ny og gammel pensjonsordning videreføres i B-delen.

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus (SiO) – NTL/FO

SiO Mat og Drikke AS - NTL

Endringer i overenskomstens del B og det økonomiske oppgjøret ved overenskomstrevisjonen 2016 gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll mellom de lokale parter i SiO datert 13. mai 2016 og mellom de lokale parter i SiO Mat og Drikke AS datert 13. mai 2016, uten ytterligere endringer.

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for gjennomgang og vurdering av lønssystem for SiO og SiO mat og drikke. Utvalget skal levere innstilling innen utgangen av 2017 slik at utvalgets arbeid kan danne grunnlaget for revisjon av overenskomsten 2018.

Det settes av en pott på kr 380 000 totalt i SiO /SiO mat og drikke utenfor rammen av lønnsoppgjøret til utjevning lavlønn/likestilling/likelønn for de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller mindre. Tilleggene skal gis med virkning fra 1. januar 2017.

SIVA SF - NTL

Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kr 16.500,- med virkning fra 1. april 2016.

Overenskomstens del B

Overenskomstens del B endres slik det fremgår av vedlegg.

Pensjon

Partene er enige om at de lokale parter skal videreføre dialogen om pensjon.

Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenstepensjon.

Med virkning fra 31.12.2016 etableres en pensjonsordning for nyansatte, som er basert på Lov om innskuddspensjon og som bygger på følgende premisser:

- Kostnadsnivået ved ny ordning skal tilsvare dagens kostnadsnivå på overgangstidspunktet
- Det tas utgangspunkt i sparing tilsvarende 7% og 15% basert på utregningen i en innskuddsordning
- Ingen egenandel
- Sparing fra første krone
- Forbedret samlet ordning for uføredeknning og –forsikring

Så snart det foreligger en avklaring om et fremtidig lov- og regelverk, eller senest innen 31.12.2017, skal partene starte arbeidet med etableringen av en pensjonsordning for Siva som er tilpasset det fremtidige lov- og regelverket.

Det er en målsetting at pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Følgende uførepensjonsdekning skal knyttes til den nye ordningen for uføregrader over 20 %:

3 % av inntekt opp til 12 G

0,25 G, maksimalt 6 % av tidligere inntekt

For inntekt over 6 G og opp til 12 G 66 % av inntekt

Barnetillegg 4 % pr. barn inntil 21 år for inntekt inntil 6 G

Både ny og gammel pensjonsordning redigeres inn i B-delen.

B-del SIVA

§ 1: Overenskomstens omfang

Denne avtalen er inngått mellom NTL og Siva, og gjelder for medlemmer i NTL.

Adm. direktør og ledergruppen, samt ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger, er ikke omfattet av bestemmelser om lønn og arbeidstid.

§ 2: Ansettelse og oppsigelse

Prøvetiden i Siva er 6 måneder og gjensidig oppsigelsesfrist er på 1 måned fra oppsigelsestidspunktet under prøvetiden.

For fast ansatte er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder gjeldende fra den 01. i påfølgende måned, om ikke annet er avtalt i det enkelte tilfelle eller fremgår av lov.

Ved trainee-/hospitantordninger eller lignende vil oppsigelsestiden være 1 måned med mindre annet er avtalt i det enkelte tilfelle.

§ 3: Opphør av arbeidsforhold

Følger bestemmelser gitt av arbeidsmiljøloven kapittel 15.

§ 4: Arbeidstidsbestemmelser

Normal arbeidstid

Den ordinære arbeidstiden for heltidsansatte i Siva er 37,5 timer i uken, inkludert 30 minutters betalt spisepause.

De ansatte i Siva har fri julaften, nyttårsaften, samt onsdag før skjærtorsdag.

For øvrige bestemmelser om fridager henvises det til Sivas personalhåndbok.

Partene er enige om at tillitsvalgte skal være informert om bruken av overtid.

Arbeid hjemmefra avtales med nærmeste leder med personalansvar.

Reisetid

Reisetid i den alminnelige arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

1. Beregning av reisetid utenom alminnelig arbeidstid:

a) Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsessted for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.

b) Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.

c) Reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.

d) Reisetid beregnes time for time (1:1).

2. Kompensasjon for reisetid:

a) Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

Fleksitid

Siva har fleksitidsordning.

Fleksitidens ytre ramme er kl. 07.00 til 21.00.

Når fleksitidssaldoen overstiger 30 timer, eller minustiden utgjør mer enn 10 timer, skal arbeidsgiver innkalle til møte for å legge en plan for at saldoen bringes i balanse.

Fleksitid avregnes pr 1. januar. Fleksitidssaldo som overstiger 45 timer strykes. Minustid som utgjør mer enn 20 timer kan medføre trekk i lønn.

Dersom arbeidstaker ikke har hatt mulighet til å avspasere opparbeidede plusstimer, kan arbeidstaker og arbeidsgiver avtale at disse timene overføres til neste avregningsperiode, uavhengig av grensen i foregående ledd.

Overtid

Overtidsarbeid skal være pålagt og i henhold til arbeidsmiljøloven. Det utbetales overtidstillegg når en arbeidsdag overstiger 7,5 timer, eller arbeidsuken overstiger 37,5 timer. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det, kan opparbeidet overtid avspaseres med tilsvarende antall timer. I tillegg til slik fritid utbetales arbeidstakeren overtidstillegget.

For hverdager utbetales 50% i tillegg til ordinær lønn for timene fram til klokken 20.00, 100% i tillegg til ordinær lønn for arbeidet tid etter 20.00. For overtid ut over dette utbetales 100 % tillegg til ordinær lønn for hver time.

§ 5: Lønn og lønnsjusteringer

Lønn fastsettes ved ansettelse, og vurderes ut fra Sivas lønns- og stillingsstruktur.

Dersom arbeidstakere omplasseres til annen eller lavere stilling ved forhold som ikke skyldes arbeidstakeren, har arbeidstakeren rett til å beholde sin lønns plassering.

Lønnsreguleringer

De sentrale parter vil hvert år bli enige om tidspunktet for lønnsforhandlinger. Forhandlingene skal omfatte rammene for fordeling av midlene. Det føres protokoll fra forhandlingene

Hver ansatt skal årlig innkalles til utviklingssamtale, samt en egen lønnsamtale når dette er ønskelig fra den ansatte.

Lønnsjusteringer gis med virkning fra 1. april respektive år.

Utbetaling av lønn

Lønn skal være disponibel for de tilsatte den 12. hver måned.

Lønn under sykdom, fødsel, svangerskap etc

Det vises til avtalen mellom sentrale parter (A-del)

Lønn ved omsorgspermisjon og ammefri

Det vises til avtalen mellom sentrale parter (A-del)

Lønn under militær- og siviltjeneste

Det vises til avtalen mellom sentrale parter (A-del)

Lønn ved offentlige verv

Arbeidstaker som har offentlige verv har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer (jfr AML § 12-13). Lønn ved permisjon kan vurderes/innvilges etter avtale.

§ 6: Ferie

Siva har p.t. fem uker årlig ordinær ferie. For øvrig vises til Ferieloven og Sivas personalhåndbok.

Arbeidstakere med særskilt uavhengig stilling har i tillegg ytterligere en ukes betalt ferie.

§ 7: Pensjonsordning

Siva har en pensjonsordning tilknyttet Statens Pensjonskasse. Ordningen lukkes per 31.12.2016. Det er inngått en egen protokoll om AFP av 11.09.1995.

Med virkning fra 31.12.2016 etableres en pensjonsordning for nyansatte, som er basert på Lov om innskuddspensjon og som bygger på følgende premisser:

- Kostnadsnivået ved ny ordning skal tilsvare dagens kostnadsnivå på overgangstidspunktet
- Det tas utgangspunkt i ytelser tilsvarende 7% og 15% basert på utregningen i en innskuddsordning
- Ingen egenandel
- Ytelser fra første krone
- Forbedret samlet ordning for uføredekning og –forsikring

Så snart det foreligger en avklaring om et fremtidig lov- og regelverk, eller senest innen 31.12.2017, skal partene starte arbeidet med etableringen av en pensjonsordning for Siva som er tilpasset det fremtidige lov- og regelverket.

Det er en målsetting at pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

§ 8: Forsikringer

Siva dekker følgende forsikringer for alle ansatte:

- Lovfestet yrkesskedeforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Ulykkesforsikring
- Reiserforsikring

Endringer av forsikringsordninger drøftes med tillitsvalgte.

§ 9: Bedriftshelsetjeneste

Siva har bedriftshelsetjeneste for sine ansatte.

§ 10: Opplæring og kompetanseutvikling

De ansattes kompetanse er en avgjørende forutsetning for verdiskaping og konkurransekraft, og for at arbeidsplasser skal trygges og utvikles. Det vil derfor være av stor betydning for selskapet, de ansatte og samfunnet at det tilstrebes et høyt faglig nivå.

Selskapet og de ansatte har hver for seg et felles ansvar for å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med virksomhetens behov og mål. De ansatte kan etter avtale med ledelsen gis fri til nødvendig oppdatering og få kostnader til kurs m.m. betalt av arbeidsgiver. Ved videreutdanning i tråd med Sivas behov og etter avtale med leder, vil den ansatte få utdanningspermisjon med lønn.

§ 11: Tjenestereiser, utgifter m.m.

Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser innenlands og utenlands godtgjøres i henhold til de satser og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i statens reiseregulativ.

§ 12: Andre bestemmelser

Bierverv og biinntekter avtales med arbeidsgiver. (Se Sivas retningslinjer).

Arbeidsgiver dekker mobiltelefon og bredbåndsutgifter, og arbeidstaker fordelsbeskattes etter reglene i skatteloven

§ 13: Velferdspermisjoner med lønn

Arbeidstaker kan tilstås velferdspermisjoner med full lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn per kalenderår. Permisjonsdagene kan tas ut dag for dag eller sammenhengende etter avtale med arbeidsgiver.

§ 14: Overenskomstens varighet

Følger A-delen.

Studentsamskipnaden i Bergen - NTL

Med unntak av pensjon er det lokal enighet om Overenskomstens del B og økonomiske tillegg, jf. protokoller datert 25. mai 2016.

Overenskomstenes del B inneholder følgende bestemmelse om tjenstepensjon: «Endringer i pensjonsvilkårene kan kun finne sted etter avtale mellom partene.» Denne bestemmelsen videreføres.

Denne bestemmelsen er slik å forstå at det i overenskomstperioden kan inngås avtale mellom de lokale parter om endring av pensjonsordningen, dersom de lokale parter blir enige om det.

Partene er enige om at det er nødvendig å ha en konkurransedyktig, god og bærekraftig tjenstepensjonsordning.

Det forutsettes at de lokale parter slutfører de prosessene som er igangsatt og innhenter kunnskap som gir trygghet i beslutningen før eventuell avtaleinngåelse. Det skal utarbeides en forpliktende framdriftsplan for arbeidet innen 1. desember 2016. Innen 15. november 2016 skal de lokale parter gi en oversikt over hvilke problemstillinger som bør inngå i den videre prosess.

Med virkning fra 1. januar 2017 endres uførepensjonen for samtlige ansatte med stillingsandel 20 % eller mer. Uførepensjonen har en grunndekning på 25 % av G (maksimalt 6 % av tidligere inntekt) og 3 % av lønn opp til 12 G. I tillegg kommer 66 % av lønn mellom 6 og 12 G og barnetillegg på 4 % av lønn inntil 6 G.

Studentsamskipnaden i Stavanger – NTL

Med unntak av pensjon er det lokal enighet om Overenskomstens del B, jf. protokoller datert 18. mai 2016.

Overenskomstenes del B inneholder følgende bestemmelse om tjenstepensjon: «Endringer i pensjonsvilkårene kan kun finne sted etter avtale mellom partene.» Denne bestemmelsen videreføres.

Denne bestemmelsen er slik å forstå at det i overenskomstperioden kan inngås avtale mellom de lokale parter om endring av pensjonsordningen, dersom de lokale parter blir enige om det.

Det forutsettes at de lokale parter slutfører de prosessene som er igangsatt og innhenter kunnskap som gir trygghet i beslutningen før eventuell avtaleinngåelse. Det skal utarbeides en forpliktende framdriftsplan for arbeidet innen 1. november 2016. Innen 15. oktober 2016 skal de lokale parter gi en oversikt over hvilke problemstillinger som bør inngå i den videre prosess.

Med virkning fra 1. januar 2017 endres uførepensjonen for samtlige ansatte med stillingsandel 20 % eller mer. Uførepensjonen har en grunndekning på 25 % av G (maksimalt 6 % av tidligere inntekt) og 3 % av lønn opp til 12 G. I tillegg kommer 66 % av lønn mellom 6 og 12 G og barnetillegg på 4 % av lønn inntil 6 G.

Det gis et generelt kronetillegg på kr. 8.546,- med virkning fra 1.april 2016.

Studentsamskipnaden i Østfold – NTL

Med unntak av pensjon er det lokal enighet om Overenskomstens del B, jfr. oppsummering fra forhandlingsmøte 13.04.16.

Overenskomstens del B inneholder følgende bestemmelser om tjenstepensjon:” Endringer i pensjonsvilkårene kan kun finne sted etter avtale mellom partene.” Denne bestemmelsen videreføres.

Denne bestemmelsen er slik å forstå at det i overenskomstperioden kan inngås avtale mellom de lokale parter om endring av pensjonsordningen, dersom de lokale parter blir enige om det.

Det forutsettes at de lokale parter slutfører den prosessen som er igangsatt slik at det kan skapes trygghet i beslutningen før eventuell avtaleinngåelse. Det skal utarbeides en forpliktende framdriftsplan for arbeidet innen 1. november 2016. Innen 15. oktober 2016 skal de lokale parter gi en oversikt over hvilke problemstillinger som bør inngå i den videre prosess.

Det gis et generelt tillegg på kr. 9315,- med virkning fra 1. april 2016. *)

*) Med forbehold om at det er enighet om beregningen

AS Vinmonopolet – Handel og Kontor

Økonomi

Det gis et generelt tillegg på 2,4 % med virkning fra 1. april 2016.

Overenskomstens del B

Overenskomstens del B prolangeres med følgende endring:

Nytt pkt. i 1.9.3:

Pensjon

De ansatte i AS Vinmonopolet er i dag tilmeldt Statens Pensjonskasse. Dette skal ikke endres i tariffperioden 2016-2018.

Dersom Vinmonopolloven endres når det gjelder de ansattes pensjonsforhold, vil Vinmonopolet invitere til et samarbeid for å vurdere behovet for å etablere en ny pensjonsordning.

Partssammensatte utvalg

- A. Vedr ufrivillig deltid, jf krav til § 1.15 og Fafo rapporten fra 7. mai 2015. Utvalget skal være ferdig til 1. oktober 2017.
- B. Vedr stedfortredertjeneste, jf krav til § 1.3 – mellom de lokale parter. Utvalget skal vær ferdig til 1. oktober 2017.
- C. Omfangsbestemmelsene i tariffavtalene i Vinmonopolet – med de sentrale partene, LO Stat og Spekter. Utvalget skal være ferdig til 1.mars 2017