

KAMS-overenskomsten 2020–2022



Fellesforbundet

KAMS-OVERENSKOMSTEN 2020–2022

**Overenskomst
mellom**

**Arbeidsgiverforeningen Spekter
og
LO-Stat
(A-DELEN)**

og

**Kongsberg Aviation
Maintenance Service AS
(KAMS)
og
Fellesforbundet
(B-DELEN)**

Gjelder f.o.m 1. april 2020 t.o.m 31. mars 2022

Innhold

DEL A

I	Overenskomstens omfang	6
II	Gjennomføringen av de lokale forhandlingene	6
1.	Generelt	6
2.	De lokale forhandlingene	6
3.	Andre forhold	7
III	Lønns- og arbeidsvilkår som skal innarbeides i overenskomstens DEL B	8
1.	Lærlingelønn	8
2.	Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.	9
3.	Gruppelivsforsikring	10
4.	Prøvetid og oppsigelse	10
IV	Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster ...	11
1.	Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter .	11

2.	Avtalefestet ferie	11
3.	Fjernarbeid/hjemmekontor	13
4.	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	13
4.1	Innleie av arbeidstakere	13
4.1.2	Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter	13
4.1.3	Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)	14
4.2	Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger	15
4.3	Personvern og taushetsplikt	15
4.4	Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge	16
4.5	Bruk av vikarer	16
4.6	Andre forhold	16
4.7	Ansatte i vikarbyråer	16
5.	Fagopplæring og etter- og videreutdanning	17
5.1	Kompetanseoverføring	17
5.2	Fag- og yrkesopplæring	17
5.3	Etter- og videreutdanning	18
5.4	Realkompetanse	18
6.	Likestilling, mangfold- og livsfasebehov	18
6.1	Likestilling mellom kjønnene	19
6.2	Seniorpolitikk	20
7.	Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	20
8.	Overenskomstens ikrafttreden og varighet	21

DEL B

1.	Virkeområde	22
2.	Overenskomstens omfang	22
2.1	Omfang	22
2.2	Definisjoner	22
3.	Arbeidstid	23
3.1	Ordinær arbeidstid	23
3.2	Skiftarbeid	23
3.3	Kompensasjon for skiftarbeid	24
3.4	Kompensasjon for endring av arbeidstidsordning	25
3.5	Overtid	25
4.	Lønnsbestemmelser	27
4.1	Lønnsdefinisjoner	27
4.2	Ansiennitetsstiger	27
4.3	Lønnsregulering	28
4.4	Funksjonstillegg	28
4.5	Stedfortredergodtgjørelse	29
4.6	Lønnsansiennitet	29
4.7	Lærlinglønn	29
4.8	Utbetaling av lønn	31
4.9	Tillegg til lønn	31
5.	Reiser og oppdrag utenfor bedriften	32
5.1	Reiseutgifter	32
5.2	Arbeidstid på reiser	33
5.3	Tillegg for arbeidet tid på overnattingsreiser (ikke kurs) utenfor bedriften	33
6.	Sosiale bestemmelser	33
6.1	Lønn under sykdom, svangerskap-, adopsjon- og foreldrepermisjon	33
6.2	Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon	34

6.3	Lønn ved fri til amming	34
6.4	Lønn ved repetisjonsøvelse	34
6.5	Korte velferdspermisjoner	34
6.6	Ferie	35
7.	Prøvetid og oppsigelse	36
8.	Seniorpolitikk	36
9.	Pensjons- og forsikringsordninger	36
9.1	Tjenestepensjon	36
9.2	Forsikringsordninger	36
10.	Arbeidstøy og verneutstyr	37
<i>Vedlegg 1:</i>	<i>Protokoll overenskomstrevisjonen 2014 ved AIM Norway AS</i>	<i>38</i>

Den til enhver tid gjeldende Hovedavtale mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (v/LO-Stat) gjelder som del 1 for denne overenskomst.

Overenskomstens del AS er forhandlet frem av hovedpartene. Innholdet er av førende karakter, og gjelder for flere virksomheter i Spektersektoren.

Overenskomstens del B er forhandlet frem av partene i den enkelte overenskomst, og gjelder for den enkelte virksomhet.

DEL A

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 I0). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II Gjennomføringen av de lokale forhandlingene

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til “Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak”, datert 14. desember 2017.

2. De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, 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 offentliglova, 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 virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels forhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III

Lønns- og arbeidsvilkår som skal innarbeides i overenskomstens del B

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:

I.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				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 verdiskapings-tid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

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

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

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

I de tilfeller lærlingen stryker til første gængs 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 m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) *Lønn ved sykdom mv.*

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad:

Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse 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 (ammings) 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. Vilkaene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. *Prøvetid og oppsigelse*

Det kan ved oppsettelsen 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 av innholdet i virksomhetens 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 8 sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet 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 § 5 nr. 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 feriepengegrunnet, 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 feriepengar.

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 feriepengar.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at I ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og vel-fungerende 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 fri bevegelse 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 tillitsvalgsarbeid, 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 underleverandøren 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 vedkommende mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre parte-

ne 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 Fag- og yrkesopplæring

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 m.v.
- 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 legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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 ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. 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.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

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

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

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

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

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

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

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgaver, 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 kvinne-dominerte 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 JA-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 3. februar 2020.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2020 til og med 31. mars 2022, 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.

DEL B

1. Virkeområde

Denne overenskomst gjøres gjeldende for Kongsberg Aviation Maintenance Services (KAMS AS)

2. Overenskomstens omfang

2.1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Fellesforbundet som er fast eller midlertidig ansatt i hel- eller deltidsstilling som hjelpe-, spesial- eller fagarbeider.

Overenskomsten dekker også relevante fag i henhold til Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) og lærlingers lønns- og arbeidsvilkår.

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse omfattes av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter ikke arbeidstakere som i henhold til praksis hører under andre forbunds overenskomster.

Kams kan ikke ansette hjelpe-, spesial- og fagarbeidere på ringere vilkår enn det som framkommer i denne overenskomsten.

2.2 Definisjoner

Fagarbeider

Med fagarbeider menes arbeidstaker som har bestått relevant fagprøve i samsvar med lov om opplæring i arbeidslivet, enten etter utstått læretid på kontrakt, eller praksis i samsvar med lovens § 3.5 (praksiskandidater).

Spesialarbeider

Med spesialarbeider menes arbeidstaker som har fått slik øvelse at vedkommende selvstendig og under eget ansvar kan betjene utstyr og maskiner eller utføre annet spesialarbeid med nødvendig kompetanse.

Hjelparbeider

Med hjelpearbeider menes arbeidstaker som utfører enkle og rutinepregede oppgaver, som ikke fyller kravene for spesialarbeid, og som innehar stilling hvor det ikke er krav til fagbrev eller spesialkompetanse.

Merknad

Det er arbeidets art som er avgjørende for innplassering i stilling,

3. Arbeidstid

3.1 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Den daglige arbeidstid legges mellom kl. 0600 og kl. 1700 de første fem virkedager i uken, og med like lang arbeidstid per dag.

Hvor saklige grunner gjør det nødvendig kan ordinær arbeidstid legges til lørdag kl. 0600 og kl. 1200.

Ved fastsettelse av arbeidstid, og hvile- og spisepauser, skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Jul- og nyttårsaften er fridager.

3.2 Skiftarbeid

Det skal være adgang til å anvende skiftarbeid.

Ved innføring av skiftarbeid er skiftplanen (type skiftordning, tidspunkt for skiftene mv.) gjenstand for forhandlinger. Ved fastsettelse av arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte skal ar-

beide, skal denne på forhånd drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det skal føres protokoll fra forhandlingene/drøftingene.

Skiftene i en 2-skiftsordning forutsetter å veksle hver uke mellom formiddag og ettermiddag.

Skiftene en 3-skiftsordning forutsettes å veksle hver uke i kombinasjon av formiddagsskift, ettermiddagsskift og nattskift.

Hvor produksjonsmessige forhold tilsier det, kan virksomheten iverksette andre ordninger. Det samme gjelder når partene i virksomheten er enige om det. Varsel om endringer av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig.

Arbeidstiden på 2-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden på 3-skift skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden på helkontinuerlig skiftarbeid skal ikke overstige 33,6 timer pr. uke.

3.3 Kompensasjon for skiftarbeid

For 2-skiftarbeid (36,5 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

– 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00:	Intet
– 2. skift:	kr 20,10
– For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdag:	kr 42,96
– Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften:	kr 61,58

Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift.

For 3-skiftarbeid (35,5 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

– 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00:	Intet
– 2. skift:	kr 20,72
– 3. skift	kr 30,84
– For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdag:	kr 44,20
– Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften:	kr 63,32

For helkontinuerlig 3-skiftarbeid (33,6 timer per uke) betales følgende tillegg per time:

– 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00:	Intet
– 2. skift:	kr 21,96
– 3. skift	kr 32,57
– For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdag:	kr 46,67
– Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften:	kr 66,91

3.4 Kompensasjon for endring av arbeidstidsordning

Ved overgang fra vanlig dagarbeid til skiftarbeid og fra 2-skift til 3-skift, betales for de første 6 dager som for overtid. (5 dager når lørdag ikke er arbeidsdag.)

Denne bestemmelsen er ikke til hinder for at det i det enkelte tilfelle kan treffes annen avtale med tilsvarende ytelse fra bedriftens side.

3.5 Overtid

Overtid kan anvendes i den utstrekning aml. hjemler det, jf. aml § 10-6.

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig, og i særdeleshet ikke overdrives overfor den enkelte arbeidstaker.

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Del-
tidsansatte har krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å
arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

Merknad

Forholdet mellom overtid og fleksitid avklares i særavtale om fleksitid.

Dersom arbeidstakeren ønsker det, kan arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle inngå avtale om avspasering av overtid. Overtids-
tillegget skal utbetales.

Vedrørende fritak for overtidsarbeid vises det til aml. § 10-6 (10).

Arbeidsgiver skal sørge for at behandlingen av fritak for overtids-
arbeid blir praktisert med hensynsfullhet og diskresjon.

Den enkelte arbeidstakers overtid skal til enhver tid kunne kontrol-
leres/dokumenteres på forespørsel fra de tillitsvalgte. Tilsvarende
gjelder for innleide arbeidstakere som er underlagt KAMs styring og
ledelse.

Før overtid benyttes når bedriften er i en permitterings-situasjon, skal
dette om mulig drøftes med de tillitsvalgte.

Overtidsarbeid betales slik:

- a) De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg etter endt
ordinær arbeidstid.

Etter kl. 20.00 betales 100 % tillegg frem til kl. 06.00. deretter
betales 50 % tillegg frem til den enkelte arbeidstakers ordinære
arbeidstid.

Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidsarbeid, skal betales
for minst 2 timer, selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid.
Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordi-
nære arbeidstid.

- b) På lørdager, søn- og helligdager, jul- og nyttårsaften samt etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % tillegg.
- c) For overtidsarbeid på skift som utløper før bedriftens ordinære arbeidstids slutt lørdag formiddag, betales bare 50 % fra skiftets utløp til lørdag formiddag. Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal ha de ordinære overtidsprosentene i tillegg til skiftprosentene for sitt skift.

Divisor for overtid er 1850 timer.

Forpleining/matpenger

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, sørger arbeidsgiver for middag eller annen forpleining. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre, betales i stedet kr. 90,00 i matpenger. Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at arbeidsgiver sørger for ytterligere forpleining, eventuelt utbetales ytterligere kr 90,00.

4. Lønnsbestemmelser

4.1 Lønnsdefinisjoner

Om ikke noe annet avtales mellom partene, legges følgende definisjoner til grunn for månedslønte ansatte:

- Årslønn for månedslønte ansatte er månedslønn multiplisert med 12
- Timelønn for månedslønte ansatte er månedslønn dividert med 162,5

4.2 Ansiennitetsstiger

Følgende satser gjelder fra 01.04.2020

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	12 år
Fagarbeider	39 041	39 875	40 875	41 678	42 122	42 593	44 441
Spesialarbeider	36 880	37 549	38 037	38 559	38 983	39 418	43 087
Hjelparbeider	30 402	30 810	31 136	31 463			32 456

Ingen arbeidstaker skal lønnes under de avtalte satser i ansiennitetsstigen.

Partene møtes 2 – 4 ganger i året for en gjennomgang og drøfting av medlemmenes lønnsinnplassering.

4.3 Lønnsregulering

I de årlige B-dels forhandlingene kan lønnsregulering skje på følgende måter:

- Ved at satsene på ansiennitetsstigen reguleres
- ved at det gis generelle tillegg på toppen av satsene i ansiennitetsstigen
- ved at det gis generelle tillegg til yrkes- eller stillingsgrupper
- ved at det avsettes midler til individuelle lønnstillegg

Individuelle lønnstillegg kan gis etter følgende kriterier:

- Kompetanse (utdanning, kurs, erfaring, autorisasjoner, spesielle kvalifikasjoner eller kunnskap)
- Ansvar (utvidet ansvarsområde, utvidede eller mer komplekse oppgaver)

I forhandlingene skal det avtales frist for når midler fra pott skal være fordelt. Individuelle lønnstillegg fordeles etter forhandlinger basert på forslag fra begge parter. Midler som ikke er fordelt innen fristen, skal gis som generelle tillegg. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

Merknad

Dersom det gis individuelle lønnstillegg, eller generelle tillegg som ikke legges på ansiennitetsstigen, skal slikt tillegg ikke komme til fradrag ved opprykk på stigen.

4.4 Funksjonstillegg

4.4.1 Fagtekniker

Ved ansettelse/fungering i funksjon som fagtekniker skal det minimum gis et tillegg på kr. 1.650 pr. måned /kr 19.800 per år.

4.4.2 *Produksjonskontrollør*

Ved ansettelse/fungering i funksjon som produksjonskontrollør skal det minimum gis et tillegg på kr. 1.650 pr. måned/19.800 per år.

4.4.3 *Lagleder*

Ved ansettelse/fungering i funksjon som lagleder skal det minimum gis et tillegg på kr 3.300 pr. måned/39.600 per år.

4.4.4 *Arbeidende formann*

Ved ansettelse/fungering i funksjon som arbeidende formann skal det minimum gis et tillegg på kr 3.300 pr. måned/39.600 per år.

4.5 **Stedfortredergodtgjørelse**

Ved fungering i stilling som mester i en dag eller mer, tilstås stedfortredergodtgjørelse tilsvarende lønn for mester i fungeringsperioden.

4.6 **Lønnsansiennitet**

Ved ansettelse i KAMS AS godskrives som lønnsansiennitet all relevant praksis. Kompetanse som er tilegnet i annet yrke skal også telle med i ansienniteten, dersom denne kompetansen er relevant for stillingen.

Ved ansettelse godskrives lønnsansienniteten fra militærtjeneste, UN tjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste. Videre kan ved ansettelsen godskrives omsorgsarbeid i hjemmet med inntil 6 års ansiennitet.

Fagarbeidere med 4.5 og 5 års læretid gis henholdsvis 1 og 2 år ekstra lønnsansiennitet.

Permisjon for å utføre offentlige verv og tillitsvalgtpermisjoner avbryter ikke lønnsansienniteten. Det samme gjelder ved permisjon med hel eller delvis lønn.

4.7 **Lærlinglønn**

Hovedmodellen for lærlinglønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i bedrift. Læretiden i bedriften skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdi-

skapningstid. Det antas at verdiskapningsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapningen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i bedriften.

Normalskalaen er

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
<hr/>				<hr/>			
Skole				30	40	50	80 %

Fag med 1,5 års læretid i virksomhet

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9. halvår
<hr/>						<hr/>		
Skole						45	55	80 %

Fag med 2 års læretid i virksomhet

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10. halvår
<hr/>						<hr/>			
Skole						30	40	50	80 %

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapningstid i.h.t godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-5 i samsvar med bedriftens behov, får rettigheter i h.h.t hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i bedriften 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 laveste sats som spesialarbeider i bedriften.

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

4.8 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales den 12. i hver måned.

Faller lønningsdagen på en lørdag, søndag, helligdag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

4.9 Tillegg til lønn

4.9.1 Særlig smussig arbeid

For særlig smussig arbeid betales et tillegg på minimum kr. 9,25 per arbeidet time.

Hva som forstås med særlig smussig arbeid og større enheter innenfor definisjonen overfor, må bedømmes i forhold til arbeidets alminnelige art ved hver enkelt bedrift.

Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig smussig, skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

4.9.2 Særlig tungt fysisk arbeid med/på større enheter

For særlig tungt fysisk arbeid med/på større enheter betales et tillegg på minimum kr. 6.10 per arbeidet time.

Med tungt arbeid menes arbeid med/på komponenter e.l som medfører større fysisk arbeidsbelastning for arbeidstakerne enn det som må forventes å være normalt ved bedriften.

Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig tungt arbeid skal avgjøres før arbeidet påbegynnes.

4.9.3 Kjøring av jetmotor i prøvebukk/flykjørehus

Den enkelte fagarbeider som står for prøvekjøring av jetmotor

i prøvebukk eller flykjørehus, herunder også kontroll av dette, gis et tillegg per kjørte fly/motor på minimum kr. 137,-.

4.9.4 Høydetillegg

Ved vedlikeholds- og montasjearbeider i master og kraner i høyde over:

- 20 meter, utbetales en godtgjøring på minimum kr. 235,40 pr. dag
- 14 meter, utbetales en godtgjøring på minimum kr. 176,55 pr. dag
- 7 meter, utbetales en godtgjøring på minimum kr. 117,70 pr. dag

4.9.5 Risikotillegg

For arbeid som omfatter demontering/montering av ammunisjon som inneholder eksplosiv ladning, skal utbetales et risikotillegg på kr. 6.10 pr. time.

5. Reiser og oppdrag utenfor bedriften

Bestemmelsene gjelder for innenlands- og utenlandsreiser, med mindre det inngås annen avtale for den enkelte reise.

Det forutsettes at vilkårene for reisen blir avklart før arbeidsoppdraget påbegynnes.

Overenskomsten for øvrig gjelder også på reise og oppdrag utenfor bedriften med mindre annet fremgår av disse bestemmelsene eller er avtalt for den enkelte reise.

5.1 Reiseutgifter

Økte reiseutgifter ved frammøte utenfor bedriften, dekkes av bedriften etter bestemmelsene i Statens reiseregulativ for henholdsvis innenlands- og utenlandsreiser.

Om ikke bedriften sørger for måltid betales kostgodtgjørelse i henhold til satsene i Statens reiseregulativ, eller i henhold til regning.

Om tilfredsstillende innkvartering ikke kan skaffes, tilstås nattillegg etter satsene i Statens reiseregulativ. Dersom det oppstår tvil om tilfredsstillende innkvartering, skal det drøftes mellom partene.

Ved reise som varer lengre enn 4 uker dekker bedriften dokumenterte kostnader til en hjemreise, og deretter en hjemreise for hver to ukers periode dersom ikke annet avtales. Tidspunkt for hjemreise avtales med arbeidsgiver ut fra oppdragets art. slike reiser godtgjøres ikke som reisetid. Arbeidsgiver sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes sommerferie. Disse hjemreiser inngår i overnevnte ordning.

For reiser og oppdrag i utlandet kan det inngås annen avtale for det enkelte tilfellet.

5.2 Arbeidstid på reiser

Reiser i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Reisetid utenom ordinær arbeidstid betegnes ikke som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven, men godtgjøres time for time.

Innenfor arbeidsmiljølovens og overenskomstens rammer kan det med den enkelte ansatte avtales lengre daglig arbeidstid mot avspasering time for time på hjemstedet.

5.3 Tillegg for arbeidet tid på overnattingsreiser (ikke kurs) utenfor bedriften

For arbeidet tid (ikke reisetid) på overnattingsreiser utenfor bedriften skal det betales et tillegg på 73,- pr arbeidet time.

6. Sosiale bestemmelser

6.1 Lønn under sykdom, svangerskap-, adopsjon- og foreldrepermisjon

Det vises til overenskomstens del A kap. III, pkt. 2.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra ar-

beidet med rett til sykepenger, svangerskaps penger, adopsjonspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret full lønn

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes arbeidstakerens faste lønn samt alle faste tillegg.

6.2 Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

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

6.3 Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til aml. § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med full lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Se for øvrig reglene i aml. § 12-8.

6.4 Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelsen.

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.

6.5 Korte velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 virkedager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år.

Det tilstås velferdspermisjon i inntil 3 dager sammenhengende dager ved rett til fri etter Arbeidsmiljøloven § 12-9 (Barn og barnepassers sykdom).

Linjeleder kan etter søknad innvilge velferdspermisjon inntil en dag med lønn. Velferdspermisjon tilstås i følgende tilfeller:

- Ved dødsfall og deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer/registrert partner, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.
- Begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommende avdeling kan være representert.
- Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos lege og tannlege, behandling hos fysioterapeut og kiropraktor samt røntgenundersøkelse etter anvisning fra lege, der det ikke er mulig å legge undersøkelse/behandling mv. utenfor arbeidstiden. Dette gjelder også for å følge egne barn under 12 år hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. Gjentatte behandlinger dekkes av fleksitid.
- Permisjon for å følge barn ved oppstart i barnehage, og første gang det begynner på skolen.
- Konferansetime i grunnskolen.
- Ved ulykker eller akutte sykdomstilfeller i hjemmet og ved innleggelse på sykehus, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal få ordnet seg på en annen måte.
- For å følge ektefelle/samboer/registrert partner ved innleggelse på sykehus
- Flytting til ny fast bolig
- Fremmøte til sesjon
- Blodgivning dersom det ikke lar seg gjøre å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden
- Eksamen i forbindelse med etter- og videreutdanning initier av arbeidsgiver

6.6 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven. Avtalefestet ferie, jf. del A, pkt. IV nr. 2.

7. 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.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

8. Seniorpolitikk

Det vises til overenskomstens del A, romertall IV, B pkt. 6.2.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om oppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget fagområde, hvilepauser, hjem-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid m.v. mellom den enkelte og ledelsen. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

9. Pensjons- og forsikringsordninger

9.1 Tjenestepensjon

Arbeidstakere er omfattet av den til enhver tid gjeldende innskuddsbaserte tjenestepensjon etablert ved KAMS, som følger tjenestepensjonsavtaler gjeldende for Kongsberg gruppen.

Arbeidstakerne omfattes videre av gjeldende AFP-ordning i Spekter, overenskomstens del A del pkt IV nr. 1.

9.2 Forsikringsordninger

Arbeidstakere omfattes av den yrkesskade- og gruppelivsforsikring mv. som til enhver tid er etablert i KAMS, som følger forsikringsordningene gjeldende for Kongsberg gruppen.

10. Arbeidstøy og verneutstyr

KAMS holder nødvendig og hensiktsmessig arbeidstøy og verneutstyr. Arbeidstøy og verneutstyr skal ivareta de HMS-krav som er nødvendig i forhold til de arbeidsoppgaver arbeidstakerne er satt til å utføre.

Vedlegg 1

Protokoll

Overenskomstrevisjonen 2014 ved AIM Norway AS

År 2015, den 18. februar ble det holdt forhandlingsmøte mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og LO-Stat vedrørende overenskomstrevisjonen 2014 ved AIM Norway AS.

Tilstede:

For Spekter

Lars Haukaas

Stein Gjerding

Bjørn Skrattegård

Ove Haukåsveen

Trond Lome

For LO Stat

Lise Olsen

Tone Rønoldtangen

Tor Schwenke

Bjørn Lien

Kåre Johansen

Trygve Skogseide

Vedrørende Fellesforbundet

Partene er enige om følgende løsning som anbefales lagt til grunn som meklingsresultat for Fellesforbundets medlemmer.

Partene er enige om overenskomstens del B for Fellesforbundet slik det fremgår av vedlegg 1.

Videre er partene enige om felles merknader til protokollen slik det fremgår av vedlegg 2.

Partene er enige om at lønnsoppgjøret for Fellesforbundets medlemmer i 2014 gjennomføres slik:

Det gis et generelt tillegg (A-dels tillegget) på kr 122,- per måned som innarbeides i ansiennitetsstigen, jf. overenskomstens del B.

Det gis ytterligere et generelt tillegg på kr. 575 per måned med virkning fra 1. juli som ikke legges på ansiennitetsstigen.

Det legges til grunn at det ikke utløses tillegg iht. særavtale “Lønn-savtale for overenskomstlønnet personell ved LHK” ut over det som er gitt per. 1. januar 2014, jf. også protokoll av 28. juni 2012 pkt 7. De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg m.v for arbeid utført før vedtakelsen.

Partene er videre enige om at mellomoppgjøret 2015 gjennomføres under fredsplikt. Den samlede rammen for oppgjøret skal være lik den kommuniserte rammen i frontfagsoppgjøret. Overhenget er 0,8 % og glidning 0.0 %. Eventuelle A-dels tillegg innarbeides på ansiennitetsstigen. Ytterligere tillegg gis som like generelle tillegg og legges ikke på ansiennitetsstigen.

Vedrørende FLT:

Partene har ikke kommet til enighet om overenskomstens del B og lønnsregulering for medlemmer av FLT og er derfor enige om å anmode om at meklingen gjenoptas.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

Lars Haukaas (s.)

For LO Stat

Lise Olsen (s.)

Vedlegg 2

Til protokollen

Forholdet til uorganiserte

AIM vil legge til grunn at uorganiserte skal gis tilsvarende vilkår som det som er avtalt for organiserte i tilsvarende stillinger.

Sluttvederlag

Arbeidstakere som per dags dato (18.02.2015) er ansatt i AIM, skal som en personlig ordning har rett til sluttvederlag på tilsvarende vilkår og etter de satser som følger av sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO. Dog ikke om vedkommende oppfyller vilkårene for å få AFP.

Seniorfri

Ansatte som inneværende år (2015) fyller 58 år eller mer, opprettholder nåværende ordning.

Tjenstepensjonsordningene

Tjenstepensjonsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enige om det.

Forholdet til gjeldende særavtaler

Særavtaler som gjelder i AIM per 18. februar 2015 videreføres.

Partene skal inne 31. mai 2015

- Identifisere hvilke protokoller som er særavtaler/tariffavtaler
- Kategorisere alle særavtaler/tariffavtaler i henhold til Hovedavtalen § 16

Særavtale “lønnsavtale for overenskomstlønnet personell ved LHK”, sist endret 12. desember 2012, opphører ved inngåelsen av denne overenskomst.

Overtid og fleksitid

Inntil partene har avklart forholdet mellom overtid og fleksitid, senest 01.01.2016, videreføres eksisterende praksis.

Spekters OU-ordning

AIM er gjennom medlemskapet i Spektet bundet av Avtale om opplysnings- og utviklingsfond for overenskomstområdene 1-3 og 5-9. Avgiften trekkes månedlig.

