

Myntoverenskomsten 2020–2022



DET NORSKE MYNTVERKET



Fellesforbundet

Myntoverenskomsten 2020-2022

Overenskomst mellom

Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat
(Del A)

og

Det Norske Myntverket AS og Fellesforbundet
(Del B)

Gjelder for perioden 1. april 2020 - 31. mars 2022

Innhold

DELA

I	Overenskomstens omfang	5
II	Gjennomføring av de lokale forhandlingene	5
	1. Generelt.....	5
	2. De lokale forhandlingene.....	5
	3. Andre forhold.....	6
III	Lønns- og arbeidsvilkår	7
	1. Lærlinglønn.....	7
	2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.	8
	3. Gruppelivsforsikring.....	9
	4. Prøvetid og oppsigelse	9
IV	Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes B-deler)	9
	1. Avtalefestet pensjon (AFP).....	9
	2. Avtalefestet ferie.....	10
	3. Fjernarbeid/hjemmekontor.....	11
	4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	11
	5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning.....	15
	6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov	17
	7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår.....	18
	8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet.....	19

DEL B

Kap. 1 Omfang	20
§ 1 Overenskomstens omfang	20
Kap. 2 Lønnsbestemmelser	20
§ 2 Lønnsregulativet	20
§ 3 Stillingsnormeringer	20
§ 4 Lønnplassering / ansiennitetstillegg / opprykksregler	21
§ 5 Fungering i høyere stilling	22
§ 6 Lærlinger.....	23
§ 7 Tjenestereiser	23
§ 8 Lønn under sykdom	24
§ 9 Tillegg i fast lønn	24

Kap. 3 Arbeidstid, ferie, overtid, skiftarbeid m.m.	25
§ 10 Arbeidstid.....	25
§ 11 Fleksitid.....	26
§ 12 Spisepause.....	26
§ 13 Ferie og fridager.....	26
§ 14 Overtidsarbeid.....	27
§ 15 Skiftordning	28
§ 16 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse ...	29
Kap. 4 Permisjoner	30
§ 17 Permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon.....	30
§ 18 Omsorgspermisjon	30
§ 19 Velferdspermisjon	30
§ 20 Militærtjeneste	30
§ 21 Utførelse av offentlige verv	30
§ 22 Utdanningspermisjon	30

Vedlegg:

Det Norske Myntverket AS - Lønnsregulativ pr. 1.4.2020 - ansatte	32
--	----

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 A er forhandlet fram av hovedpartene. Innholdet er av førende og generell karakter, og gjelder for flere virksomheter i Spektersektoren.

Overenskomstens del B er forhandlet fram 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 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II

Gjennomføring av de lokale forhandlingene

1. **Generelt**

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

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til ”Avtale om forhandlingssystem 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 offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den 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 lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

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

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

3. Andre forhold

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

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

III Lønns- og arbeidsvilkår

1. Lærlinglønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlinglønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

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

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

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

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

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

2. **Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.**

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

a) *Lønn ved sykdom mv.*

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskaps-penger 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 iht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) *Lønn ved omsorgspermisjon*

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

c) *Lønn ved fri til amming*

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

d) *Lønn ved repetisjonsøvelse*

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e) *Velferdspermisjoner*

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelevsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV

Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes B-deler)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

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

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

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jf. 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, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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 feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

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 feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jf. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

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

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

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet 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, jf. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 *Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter*

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 *Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)*

4.1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4 Hovedavtalen kap. X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillits-

valgte 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 tillitsvalgtarbeid, jf. 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 entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 *Personvern og taushetsplikt*

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

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

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

4.5 *Bruk av vikarer*

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

4.6 *Andre forhold*

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

4.7 *Ansatte i vikarbyråer*

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 *Kompetanseoverføring*

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

5.2 *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 mv.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden

- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall 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 sam-

menheng 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 lønnsoppjøret.

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

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppjørene alene ikke kan fjerne det kjønns-

delte 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 omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt. IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlingene 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

Kap. 1 *Omfang*

§ 1 **Overenskomstens omfang**

Overenskomsten omfatter alle ansatte ved Det Norske Myntverket AS som er medlemmer av Fellesforbundet. Utenfor overenskomsten faller de ansatte som lønnsinnplasseres i lønnstrinn 49 eller høyere. Avdelingslederstillinger er ikke del av forhandlingsområdet.

Kap. 2 *Lønnsbestemmelser*

§ 2 **Lønnsregulativet**

Lønnstabell gjeldende fra 1.4.2020 følger som *vedlegg* til overenskomsten.

Grunnlag for beregning av timesatser og overtidssatser er fastsatt til 1850 t/år.

Det trekkes pensjonsinnskudd med 2 % av brutto lønn og faste (pensjonsgivende) tillegg.

§ 3 **Stillingsnormeringer**

<i>Produksjon</i>	<u><i>L.tr.</i></u>		<u><i>L.tr.</i></u>
Hjelparbeider	1-15	Fagarbeider I	25-31
Myntarbeider I	16-19	Fagarbeider II	32-35
Myntarbeider II	20-27	Tilrettelegger prod.	32-43
Spesialarbeider	28-31		

Det gis automatisk ett lønnstrinns opprykk hvert andre år innenfor stillingskategoriens lønnstrinnsramme.

Hjelparbeider

Hjelparbeider er en person som ikke har bakgrunn innen tilvirkning av mynt eller medalje.

Myntarbeider I

Myntarbeider er en person som kan operere en eller flere maskiner/prosesser i produksjonen. Det stilles ikke krav til fagbrev for denne stillingskategorien.

Myntarbeider II

Myntarbeider II er en person som kan operere de fleste maskiner/prosesser i produksjonen. Personen er for superbruker å regne, og vil i stor grad være selvhjulpen og i stand til å løse problemer som oppstår. Det stilles ikke krav til fagbrev for denne stillingskategorien.

Spesialarbeider

Spesialarbeiderbetegnelsen får en myntarbeider som har gjennomgått et på forhånd avtalt og godkjent opplæringsprogram i den hensikt å tilegne seg teoretiske og praktiske kunnskaper, samt oppnådd kompetansebevis for å operere maskiner/prosesser i henhold til ovenstående.

Fagarbeider

Som fagarbeider regnes personer med godkjent fagbrev etter lærlingeloven og som er ansatt for å utøve sitt fag.

Tilrettelegger produksjon

Tilrettelegger har ansvar for å opprette produksjonsordre, forberede rondeller for produksjon og kompetanse på ERP-system.

§ 4 Lønnplassering / ansiennitetstillegg / opprykksregler

Ved nyansettelse i stilling som hjelpearbeider gis innplassering i lønnsgruppe 1 til 15.

Lønnsfastsettelse ved ansettelse skjer på grunnlag av utdanning, arbeidspraksis og omsorgspraksis etter følgende retningslinjer:

3-årig videregående skole gir innplassering i lønnstrinn 1. Praksis og postgymnasial utdanning som er relevant for de arbeidsoppgaver som skal utføres i bedriften godskrives fullt ut (ett år = to lønnstrinn tillegg). Annen praksis og utdanning godskrives med halv tid.

Omsorgspraksis godskrives med halv tid.

Ved nyansettelser i stillinger for øvrig gis lønsmessig innplassering på basis av en samlet vurdering av utdanning, erfaringsbakgrunn og kvalifikasjoner for øvrig for vedkommende stilling. Bedriften har anledning til, i samråd med ansettelsesutvalget, å gå ut over de fastlagte lønnstrinnene dersom dette må til for å sikre bedriften nødvendig ønsket kompetanse.

Vurdering til ny stillingsnormering gjøres etter individuell vurdering i hvert enkelt tilfelle. Det er ingen automatikk i opprykk fra en gruppe til en lønnsnormering til en annen, og et krav er at vedkommende utfører de oppgaver gjeldende stillingskategori/lønnstrinnsinnplassering krever.

Myntarbeider skal normalt ha stått ett år på høyeste lønnstrinn for sin stillingskategori for å kunne vurderes til opprykk som spesialarbeider.

Opprykk til høyere lønnet stillingskategori vurderes etter følgende kriterier:

- a) Vedkommende skal normalt ha stått ett år på topp i den lavere lønnsgruppen.
- b) Vedkommende skal ha vist at angjeldende ansvars- og arbeidsområde beherskes på en fullt ut tilfredsstillende måte.
- c) Vurderingen bør være relatert til eventuell stillingsbeskrivelse for angjeldende stilling.

Dersom opprykk ikke gis, skal vedkommende medarbeider gis skriftlig begrunnelse.

Medarbeidere kan, på individuelt grunnlag, gis en høyere lønnsinnplasseringen enn stillingsnormeringen tilsier dersom en totalvurdering viser at dette er riktig. Ansettelser og opprykk behandles i bedriftens ansettelsesutvalg.

§ 5 Fungering i høyere stilling

Med høyere stilling menes stilling som er tillagt et klart definert arbeids- og ansvarsområde.

Når en stilling midlertidig er ubesatt pga. fravær (f.eks. sykefravær, permisjon) tilligger det direktør å treffe avgjørelse om noen skal utpekes til å fungere i stillingen, og - eventuelt i samråd med tillitsvalgte - hvem som skal fungere. Dersom en stilling

midlertidig skal besettes for et tidsrom av 6 måneder eller mer, forutsettes den normalt lyst ledig.

Det utbetales ikke tillegg for fungering i kortere tidsrom enn én uke. Dersom fungeringsperioden er av minst én ukes varighet gis fungeringstillegg fra første dag. Forutsetningen er at vedkommende fullt ut overtar den høyere stillings arbeids- og ansvarsområde. Fungeringstilleggets størrelse fastsettes lik differansen mellom egen lønn og den lønn vedkommende ville ha fått ved ansettelse i den høyere stillingen. Det gis ikke tillegg for fungering i høyere stilling i forbindelse med normal ferieavvikling.

Fungeringstillegget inngår i grunnlaget for feriepenger, men er ikke pensjonsgivende.

§ 6 **Lærlinger**

Se A-delen pkt. III nr. 1.

Bedriften skal påmelde lærlinger til den pliktige skoleundervisningen og gi lærlingene nødvendig fri til denne uten tap av arbeidsinntekt. Lærlinger skal være fritatt for utgifter i forbindelse med avleggelse av fagprøven.

§ 7 **Tjenestereiser**

Satser fra Statens Reiseregulativ legges til grunn for ansattes tjenestereiser.

Det gis godtgjørelse etter følgende regler for tjenestereiser, samt reiser i forbindelse med pliktig kursdeltagelse:

1. Hverdager: For reisetid utenom ordinær arbeidstid gis kompensasjon for full tid (time for time). For reiser innenfor ordinær arbeidstid og for rene reisedager gis ingen kompensasjon.
2. Lørdager/søndager m.v.: For reisetid på frilørdager og søndager, på helge-/høytidsdager, samt etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul- og nyttårsaften gis kompensasjon for full tid (time for time).
3. Reisetid beregnes fra hjemstedet (evt. arbeidsstedet dersom avreisen starter herfra) til bestemmelsesstedet (evt. hjemstedet dersom hjemreisen skjer samme dag). Reisetiden mellom

kl. 22.00 - kl. 06.00 gir ingen kompensasjon når den ansatte har rett til nattillegg eller nyter soveplass.

4. Kompensasjon gis i form av fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, når tjenesten tillater det og den ansatte ønsker det. Alternativt kan utbetales timelønn.

§ 8 Lønn under sykdom

Arbeidstakere med minst 4 ukers tjeneste gis rett til full lønn - uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger - under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden.)

Ut over full lønn i ett år under sykdom kan det gis lønn i inntil ytterligere ett år, mot at det arbeides halv dag, dersom det er rimelig utsikt til bedring av funksjonsevne. Forutsetningen er at det settes fram krav om rehabiliteringspenger, og at uforfalte trygdeytelser fra folketrygden for tilsvarende tidsrom, refunderes bedriften. Trygdekontoret er etter Lov om folketrygd pliktig til å utbetale trygdeytelser til den som er midlertidig trygdet, med mindre det ved avtale mellom arbeidsgiver og de ansatte fremgår at betaling kan skje direkte til arbeidsgiver.

Partene er enig om at slike uforfalte trygdeytelser kan utbetales direkte fra trygdekontorene

§ 9 Tillegg i fast lønn

1. Førstemannstillegg

Til hjelp i den daglige ledelse av produksjonsavdelingen og verkstedet kan det avhengig av arbeidsmengde og arbeidets art utpekes førstemenn. Funksjonen godtgjøres i angjeldende periode med minst to lønnstrinn tillegg.

2. Arbeidsklær

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy/uniformer og skjorter, samt forskrevet verneutstyr der dette måtte være påkrevd. Vask av arbeidstøy skjer i henhold til avtale.

3. Fremmøte/inspeksjoner

For å ivareta nødvendig tilsyn med maskiner, systemer eller bygninger kan det være behov for å avtale fremmøte utenom ordinær arbeidstid. Medgått tid til slike fremmøter, dog

minst to timer ved nødvendig fremmøte før kl. 23.00 og minimum tre timer for fremmøte etter kl. 23.00, kompenseres etter vanlige overtidsregler.

4. *Særlig smussig arbeid*

For arbeid av særlig smussig art kan betales tillegg etter nærmere avtale. Slik avtale opprettes mellom partene lokalt. Spørsmålet om et arbeid skal betraktes som særlig smussig, skal avgjøres før arbeidet påbegynnes. Hvis det ved bedriften oppstår tvist om hvorvidt et arbeid skal betales med smusstillegg eller ikke, kan arbeidstakerne av den grunn ikke nekte å utføre arbeidet eller fremkomme med krav om overflytting til annet arbeid.

Smusstillegg fastsettes til kr 11,00 pr time.

Kap. 3

Arbeidstid, ferie, overtid, skiftarbeid m.m.

§ 10 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke med en effektiv arbeidstid på 7,5 timer pr. dag og skal legges mellom kl. 06.00 og 18.00 mandag - fredag.

Ved fastsettelse av arbeidstiden bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker. Partene er imidlertid enige om at det, av hensyn til en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyr, vil være av stor betydning å praktisere fleksible arbeidstidsordninger.

Bedriften har fleksitidsordning, jf. § 11.

Ved dokumenterte ekstraordinære behov for økt utnyttelse av produksjonsutstyret kan bedriften avtale fast arbeidstid med den enkelte ansatte i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 18.00 mandag til fredag. Oppnås ikke enighet, kan bedriften pålegge slik fast arbeidstid i inntil 4 uker av gangen inntil 5 ganger pr. år for den enkelte ansatte. Pålagt fast arbeidstid kan legges i tiden mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 mandag til fredag, og skal varsles i så god tid som mulig og senest 1 uke før igangsetting.

Ved fast arbeidstid gis en kompensasjon i tillegg til vanlig lønn på kr. 88,50 pr. time etter kl. 15.00.

Bedriften skal dokumentere behovet for fast arbeidstid overfor de tillitsvalgte som også skal orienteres gjennom kopi av inn-gåtte avtaler / gitte pålegg.

Med fast arbeidstid forstås tilstedeværelse mellom avtalte klokkeslett. Ut over dette kan fleksitidsordningen benyttes på normal måte.

§ 11 Fleksitid

Den daglige arbeidstid bør i størst mulig grad tilpasses den enkelte avdelings arbeidsoppgaver/funksjonsområde.

Kjernetiden skal være fra kl. 08.00 til kl. 14.00 hele året. I spesielle tilfeller kan det inngås avtale om endret kjernetid.

Ytre arbeidstid fra kl. 06.00 til kl. 20.00 hele året.

Det kan overføres inntil 45 plusstimer eller 10 minustimer fra en avregningsperiode (et år) til den neste. Plusstid utover 45 timer blir strøket og minustid utover 10 timer medfører trekk i lønn. Tidspunkt for start/avslutning av avregningsåret er 1. februar.

Det kan avspaseres opparbeidet plusstid i form av hele eller halve fridager, dog begrenset oppad til 24 hele fridager eller 48 halve fridager pr år, eller en kombinasjon av hele og halve dager pr år, men begrenset til 24 hele dager pr år. Fridager må tas av opparbeidede plusstimer, og det må på forhånd avtales når fritiden kan tas.

§ 12 Spisepause

Spisepauser tas etter nærmere avtale på det enkelte arbeidssted slik at fraværet ikke overstiger en halv time. Det forutsettes at spisepausen avvikles på en slik måte at unødig driftsstans unngås.

§ 13 Ferie og fridager

Ferie gis i henhold til bestemmelsene i A-delen pkt. IV nr. 2.

Det gis 1 ekstra fridag som disponeres i henhold til administrativt fastsatte bestemmelser.

Totalt antall feriedager utvides ikke før feriens lengde etter ferieloven eller ved avtale overstiger foranstående.

Foruten ferie/fridager etter ovenstående har de ansatte fri med full lønn alle bevegelige helligdager og ettermiddagsøkt julaften og nyttårsaften, når vedkommende dag faller på en virkedag.

Det gis anledning til å overføre 15 feriedager fra et ferieår til neste.

Blir en ansatt syk under sin ferie og det sendes inn legerklæring med bevitnelse fra legen om at vedkommende har vært arbeidsudyktig på grunn av sykdommen i minst 5 dager (1 uke), skal vedkommende ha tilsvarende antall feriedager erstattet.

Disse bør legges utenom vanlig ferietid og på et tidspunkt som passer for bedriften.

§ 14 Overtidsarbeid

1. Omfang

Overtids- og skiftarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler. Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige, og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte ansatte. De tillitsvalgte skal, når de anser det nødvendig, ha adgang til ved oppgaver fra bedriften å kontrollere overtidsarbeidet.

De ansatte skal innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgang til overtidsarbeidet, enkeltvis være berettiget til fritakelse for overtidsarbeid, ved særlige anledninger som møter mv., samt også av andre private grunner.

2. Betingelser

Pålagt overtid de fem første virkedager i uken betales med 50 % i tiden etter endt ordinær arbeidstid og til kl. 20.00. For overtidsarbeid på lørdager, dager før helligdager, jul- og nyttårsaften og på søndager og helligdager og alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 betales et tillegg på 100 %.

Skiftarbeider som arbeider pålagt overtid før eller etter skiftet, skal ha ordinær overtidsprosent i tillegg til skiftgodtgjørelsen. Denne bestemmelsen skal ikke i noe tilfelle medføre at summen av skift og overtidsgodtgjørelse overstiger 150 %.

Før overtid ved permittering iverksettes skal dette, om mulig drøftes mellom partene på bedriften.

Deltidsansatte som arbeider utover sin avtalte arbeidstid, men innenfor bedriftens ordinære arbeidstid, godtgjøres med vanlig timelønn. Ved pålagt overtid gis overtidsgodtgjørelse for den tid som overstiger den daglige ordinære arbeidstid.

Hvis bedriften og den ansatte ønsker det, kan godtgjørelsen for pålagt overtidsarbeid avgjøres ved at den ansatte får samme antall timer fritid senere, samt kontant utbetaling av overtidsstillegget. Det kan samles opp timer for avspasering inntil en beholdning på 40 timer.

Ved pålagt deltagelse i kurs, konferanser o.l. på lørdager, søndager og helligdager kan effektiv kurstid avspaseres time mot time på et tidspunkt som passer for bedriften.

3. *Middagsgodtgjørelse*

Middagsgodtgjørelse kan utbetales i forbindelse med pålagt overtidsarbeid når arbeidets varighet er minimum tre timer og arbeidet utføres i tilknytning til ordinær arbeidstid.

Godtgjørelsen fastsettes til kr 90,00 med anledning til å få refundert utlegg til middag legitimert fra spisested med inntil kr 180,00.

§ 15 **Skiftordning**

1. *Omfang*

Denne ordningen omfatter alle ansatte ved Den Norske Myntverket AS og gjelder for produksjon på to skift.

2. *Varsling*

Produksjon på skift skal varsles skriftlig til de tillitsvalgte tidligst mulig, og minst to uker før iverksettelse.

3. *Betingelser*

Før skift igangsettes, skal behovet dokumenteres ut fra leveringsfrister og tilgjengelig kapasitet. Produksjonsplan skal settes opp i samarbeid med de tillitsvalgte. Skift vil bare være aktuelt i de avdelinger som har et dokumentert behov.

4. *Varighet*

Produksjon på skift skal ikke benyttes for kortere perioder enn 4 uker. Ved eventuell avtale om kortere produksjonstid utbetales overtidsgodtgjørelse (50 %) for skiftarbeid (ettermiddag/kveld) første uke.

5. *Arbeidstid*

Under produksjon på skift skal arbeidstiden, inklusive spise-pauser, være 71 timer i gjennomsnitt over en toukersperiode

Skiftbyttet foregår på produserende maskiner slik at 10 minutter overlapping skal benyttes til overføring av status og informasjon om alle relevante forhold.

6. *Skifttillegg*

For skiftarbeid (ettermiddag/kveld) betales et tillegg på kr 98,50 pr. time.

Skifttillegg utbetales ved sykdom og annet legitimt fravær, dog ikke ved ferieavvikling og permisjoner.

Ansatte som ikke normalt arbeider skift, betales overtid etter vanlige regler ved korttidspålagt skiftarbeid (maksimum en uke).

Ekstra skift i tilknytning til normalt skift betales med time-lønn tillagt 100 %

7. *Bemanning*

I avdelinger hvor det arbeids skift, må bemanningen innrettes slik at kortvarig sykefravær ikke hindrer produksjonen, og slik at fysiske belastninger på enkeltpersoner ikke blir unød-ig stor.

§ 16 **Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse**

Se A-delen pkt. IV nr. 6.2

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernerarbeid, deltidsarbeid/reduisert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Kap. 4 *Permisjoner*

§ 17 Permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon

Se A-delen pkt. III nr. 2

Etter stønadsperiodens utløp kan fast ansatte (mor eller far) innvilges permisjon uten lønn, dog begrenset til barnets fylte 2 år.

Fast ansatte med mindre enn 6 måneders forutgående tjeneste gis tjenestefri som nevnt foran. Godtgjørelse utbetales i samsvar med bestemmelsene om foreldrepenger.

Ansatte opptjener lønnsansiennitet under permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon begrenset oppad til 2 år.

§ 18 Omsorgspermisjon

Det gis full lønn under lovfestet omsorgspermisjon pga. syke barn under 12 år. Det gis full lønn under lovfestet omsorgspermisjon ved pleie av nære pårørende i terminalfasen.

§ 19 Velferdspermisjon

Det kan innvilges velferdspermisjon med lønn inntil 10 dager pr. kalenderår dersom viktige velferdsgrunner foreligger.

§ 20 Militærtjeneste

Det utbetales full lønn i forbindelse med repetisjonsøvelser, HV-øvelser mv. med varighet inntil en måned. Dersom tjenesten varer mer enn en uke (syv dager) foretas trekk i lønnen fra bedriften for den godtgjørelse som mottas.

§ 21 Utførelse av offentlige verv

For deltakelse i ombud som vedkommende arbeider ikke lovlig kan unnslå seg, og som gjelder kommunale eller andre offentlige verv, betales vanlig lønn i inntil 20 arbeidsdager pr. år.

Etter søknad kan bedriften gi den enkelte ansatte fri ut over denne tid for utførelse av offentlig verv.

§ 22 Utdanningspermisjon

Partene er enige om at økt faglig kompetanse har stor betydning både for den enkelte, bedriften og samfunnet. Det er derfor verdifullt at de ansatte styrker sin kompetanse, og at forholdene legges til rette for planmessig opplæring.

Permisjon med lønn kan innvilges for kortere tidsrom etter individuell søknad. Det samme gjelder fri ved eksamensdager og lesedager. Utdanningspermisjon uten lønn kan innvilges i inntil 3 år i henhold til AML.

Det Norske Myntverket AS - Lønnsregulativ pr. 1.4.2020 - ansatte

LØNNS- TRINN	Brutto årslønn	Brutto Månedslønn	Pensjons- innskudd pr mnd	***** Overtidsbetaling *****			Trekk daglønn
				0 %t	50 %	100 %	
1	390 194	32 516	650	211	316	422	1501
2	395 325	32 944	659	214	321	427	1520
3	400 457	33 371	667	216	325	433	1540
4	405 709	33 809	676	219	329	439	1560
5	410 964	34 247	685	222	333	444	1581
6	416 221	34 685	694	225	337	450	1601
7	421 476	35 123	702	228	342	456	1621
8	426 733	35 561	711	231	346	461	1641
9	431 989	35 999	720	234	350	467	1661
10	437 097	36 425	728	236	354	473	1681
11	442 203	36 850	737	239	359	478	1701
12	448 344	37 362	747	242	364	485	1724
13	454 487	37 874	757	246	369	491	1748
14	460 627	38 386	768	249	373	498	1772
15	466 769	38 897	778	252	378	505	1795
16	472 909	39 409	788	256	383	511	1819
17	479 051	39 921	798	259	388	518	1842
18	485 195	40 433	809	262	393	525	1866
19	491 334	40 945	819	266	398	531	1890
20	498 186	41 516	830	269	404	539	1916
21	505 037	42 086	842	273	409	546	1942
22	512 063	42 672	853	277	415	554	1969
23	519 089	43 257	865	281	421	561	1996
24	525 441	43 787	876	284	426	568	2021
25	532 594	44 383	888	288	432	576	2048
26	539 775	44 981	900	292	438	584	2076
27	546 952	45 579	912	296	443	591	2104
28	555 926	46 327	927	301	451	601	2138
29	565 214	47 101	942	306	458	611	2174
30	574 332	47 861	957	310	466	621	2209
31	583 448	48 621	972	315	473	631	2244
32	592 782	49 398	988	320	481	641	2280
33	602 113	50 176	1004	325	488	651	2316
34	611 448	50 954	1019	331	496	661	2352
35	620 779	51 732	1035	336	503	671	2388
36	631 983	52 665	1053	342	512	683	2431
37	643 185	53 599	1072	348	522	695	2474
38	654 384	54 532	1091	354	531	707	2517
39	665 582	55 465	1109	360	540	720	2560
40	676 780	56 398	1128	366	549	732	2603
41	687 981	57 332	1147	372	558	744	2646
42	698 894	58 241	1165	378	567	756	2688
43	709 809	59 151	1183	384	576	767	2730
44	720 998	60 083	1202	390	585	779	2773
45	732 185	61 015	1220	396	594	792	2816
46	745 241	62 103	1242	403	604	806	2866
47	758 297	63 191	1264	410	615	820	2917
48	771 349	64 279	1286	417	625	834	2967
49	784 399	65 367	1307	424	636	848	3017
50	797 974	66 498	1330	431	647	863	3069
51	811 545	67 629	1353	439	658	877	3121
52	825 668	68 806	1376	446	669	893	3176
53	839 788	69 982	1400	454	681	908	3230
54	854 470	71 206	1424	462	693	924	3286
55	869 153	72 429	1449	470	705	940	3343
56	884 412	73 701	1474	478	717	956	3402
57	899 672	74 973	1499	486	729	973	3460
58	915 068	76 256	1525	495	742	989	3519
59	930 464	77 539	1551	503	754	1006	3579
60	946 444	78 870	1577	512	767	1023	3640

