

# PROTOKOLL

Den 05. september 2012 ble det forhandlet om revisjon av Overenskomst for ansatte i NKI-området mellom Virke og Norsk Tjenestemanneslag.

*Til stede:*

***Fra Hovedorganisasjonen Virke:***

*Anders Aarskog  
Sven Qvist-Eriksen  
Jan Duvaland*

***Norsk Tjenestemannslag:***

*Tove Helvik  
Jardar Myhr  
Svein Erlandsen  
Sverre Hjersing  
Kirsti Drage*

--ooOoo--

Partene er enige om å legge følgende til grunn for oppgjøret:

**I Lønn**

**1. Generelt tillegg**

Det gis et generelt tillegg på kr. 3,- pr. time. Minstelønnsatsene økes tilsvarende.

Tilleggene gis med virkning fra 01. juli 2012.

**2. Minstelønnsatser**

Ut over det generelle tillegget, heves minstelønnsatsene i § 13 med 15%.

*Afa* *oto*

## **II Endringer i overenskomsten**

### **§ 4 Ansettelses- og oppsigelsestid - Første avsnitt endres til:**

Ved ledige stillinger skal tillitsvalgte orienteres før utlysning av stillingene. Alle stillinger skal også lyses ut internt. Ansatte med deltidsstillinger og deres eventuelle fortrinnsrett til ledige stillinger skal drøftes med tillitsvalgte.

Midlertidige ansettelser utover 6 måneder eller ved fornying av slike ansettelser skal drøftes med tillitsvalgte.

### **§ 6 Arbeidstidsbestemmelser - Protokolltilførsel erstattes av nytt annet ledd:**

Periode for forkortet arbeidstid i den enkelte virksomhet kan forhandles lokalt. Ved enighet mellom partene kan hovedregel fravikes. Alle som berøres og får innskrenkninger i forhold til dagens ordning skal kompenseres økonomisk. Kompensasjonen forhandles med de tillitsvalgte.

### **§ 10 Utbetaling av lønn og feriepenger- Tredje avsnitt endres til:**

Partene er enige om, jf ferieloven § 11 nr 1, at opptjente feriepenger avregnes og utbetales samlet 20. juni, uavhengig av tidspunkt for faktisk ferieavvikling.

### **§ 11 Ny bestemmelse: Innleie av arbeidskraft**

Denne bestemmelsen gjelder ikke innleide arbeidstakere som er omfattet av annen overenskomst mellom LO og Virke.

A Partene er enige om at det er viktig at innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere iht. gjeldende regler i arbeidsmiljøloven §§ 14-12 og 14-13, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens § 4-5.

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

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

Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, 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 Hovedavtalen mellom LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet iht. arbeidsmiljøloven § 14-12 c (forslag i Prop 74L)

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Merknad til § 15-4:

Bestemmelsen iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011 - 2012)

### § 13 Lønssystem - endres til:

#### Lønssystem

Overenskomsten har et minstelønssystem. Arbeidstaker plasseres i stilling som innplasseres i en av fire grupper avhengig av den utdanning som til vanlig kreves av stillingsinnehaver.

Stillinger med lederoppgaver får sin lønn fastsatt uavhengig av utdanningskrav.

#### A Stillinger uten særskilt krav til utdanning

Minstelønn	4 år	8 år	12 år
284 912	296 298	307 683	319 068

#### B Stillinger med krav 1-3 års utdanning på videregående skoles nivå eller tilsvarende realkompetanse

Minstelønn	4 år	8 år	12 år
306 417	317 802	330 453	343 103

#### C Stillinger med krav om 1-3 års utdanning ut over videregående skole eller tilsvarende realkompetanse

Minstelønn	4 år	8 år	12 år
354 488	374 728	396 233	420 268

#### D Stillinger med krav om universitets- og høyskoleutdanning med minst 4 års varighet eller tilsvarende realkompetanse

Minstelønn	4 år	8 år	12 år
378 523	400 028	424 063	448 098

*Merknad 1: Innplasseringen i lønssystemet gjennomføres av de enkelte virksomheter etter at spørsmålet er drøftet med de tillitsvalgte.*

*Merknad 2: Spørsmålet om opprettelse av nye stillinger skal drøftes med tillitsvalgte*

### § 14 Lønnsinnplassering - endres til:

Ved innplasseringen skal sikres at det ikke blir for store generelle lønnsforskjeller mellom nyansatte og tidligere ansatte med samme oppgaver og ansvar.

Virksomheten skal foran de årlige lønnsforhandlinger, jf. § 30, gi de tillitsvalgte informasjon om avlønningen i forhold til minstelønssystemet.

Afa OH

## Ny § 19 Omsorgspermisjon

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst ett år, gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

Ved permisjon i hht. arbeidsmiljøloven § 12-3 (1) 1. pkt. (farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel), gis rett til lønn under permisjon dersom faren overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

Bor foreldrene ikke sammen, har annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far etter regelen ovenfor, rett til permisjon.

Permisjon med lønn er oppad begrenset til 2 uker.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 10 eller 12 dager innen kalenderåret, avhengig av om arbeidstaker har henholdsvis 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

## § 30 Faglig utvikling og etter- og videreutdanning - nytt tredje, fjerde og femte ledd::

Virksomheten dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs/konferanser utenfor arbeidstid i virksomhetens/ bransjens regi, dekker virksomheten reise- og oppholdskostnader, samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden.

Den enkelte virksomhet bør kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé. Gjennomføring av dette arbeidet bør i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom de lokale partene.

Det skal ved den enkelte virksomhet utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgaver virksomhetene står overfor og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider

## § 31 Reise og diettgodtgjøring -endres til:

Under reiser i bedriftens tjeneste skal arbeidstakeren få refundert de faktisk nødvendige dokumenterte utgifter, oppad begrenset til bestemmelsene i statens regulativ for diett og reiser. Diett ved utenlandsreiser og kjøring innenlands følger statens satser.



## **§ 32 Overskrift endres til Lokale lønnsforhandlinger**

### **Endret første ledd:**

En gang hvert år skal partene i den enkelte virksomhet forhandle om rammen og profilen for oppgjøret innen virksomheten. Det skal føres reelle forhandlinger. Før forhandlingene skal tillitsvalgte ha tilgang til alle lønnsdata for egne medlemmer og gjennomsnittstall for aktuelle grupper i virksomheten.

\*\*\*

### **III Redaksjonelle endringer**

Tidligere navn HSH erstattes med Virke

### **IV Svarfrist**


Partenes gjensidige svarfrist er 21. september 2012 kl. 14.00.

Oslo, 05. september 2012

For Norsk Tjenestemannslag

  
.....  
Tove Helvik

For Hovedorganisasjonen Virke

  
.....  
Anders Aarskog



