

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2021-040 mellom

LO Stat
på den ene side

og

Spekter
på den annen side

vedrørende opprettelse av ny overenskomst i LHL Omsorg

Den 14. og 15. september 2021 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av Riksmekleren.

Til stede for partene:

LO Stat:

Sissel Hallem, Kai Nygård, Per Egil Johansen, Beth Nordahl, Tatjana Schanche, Kathrine Nordahl og Sissel Strand

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Frode Jahren, Rune Hagerup, Siv Søgner, Bjørn Erik Barstad-Sørli, Bente W. Thele, Kristoffer Fosse Hanssen, Marte Båtstrand, Ingvild Dahl Dørnes og Stein Gjerding

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra LO Stat, mottatt 2. juli 2021.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 2. juli 2021.
3. LO Stats begjæring om at meklingen avsluttes, datert 9. september 2021.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.
Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemming.
Svarfrist ble satt til 6. oktober 2021.

Meklingen ble avsluttet kl. 01.00.



Mats Ruland

RIKSMEKLERENS FORSLAG

I sak 2021-040 mellom SPEKTER og LO STAT

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2017 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert ved LO Stat gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 26. august 2020.

III OVERENSKOMSTENS DEL B

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg.

IV ØKONOMI

Med virkning fra 1.4.2020 endres minstelønnsstigen slik:

Kat.	Kompetansekrav	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
A	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	281.318	301.538	321.758	327.766	333.933	343.032	352.131
B	Stillinger der det kreves fagbrev eller tilsvarende	311.648	331.868	356.132	359.916	368.004	378.114	388.224

Med virkning fra 1.4.2021 gis et generelt tillegg på kr 6.500. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Med virkning fra 1.4.2021 endres minstelønnsstigen slik:

Kat.	Kompetansekrav	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
A	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	310.000	315.000	322.000	328.000	334.000	355.000	376.000
B	Stillinger der det kreves fagbrev eller tilsvarende	350.000	355.000	365.000	370.000	390.000	410.000	425.000

Det generelle tillegget er inkludert i ny minstelønn.

Alle lønnsendringer over inkluderer tillegg gitt i A-dels forhandlingene.

V ØVRIGE FORHOLD

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Merknad til møteboken:

LHL Omsorg AS og Fagforbundet er enige om i fellesskap å ta initiativ til dialog med Oslo kommune knyttet til rammer og vilkår for ideell sektors mulighet for driftsavtaler som hensyntar krav og forventninger til lønns-, arbeidsvilkår og nivået på tariffbestemmelser.

LHL Omsorg AS og Fagforbundet er enige om å prioritere økning av minstelønnssatsene med et felles mål om å etablere et lønnsnivå i samsvar med ideell sektor for øvrig. Med forbehold om forhold som ligger utenfor partenes kontroll, tar partene sikte på å arbeide med 2024 som mål.

**OVERENSKOMST DEL B
MELLOM**

**LHL Omsorg AS
OG
Fagforbundet**

INNHALDSFORTEGNELSE

Innhold

1.	VIRKEOMRÅDE/ OMFANG	4
2.	SOSIALE BESTEMMELSER.....	4
2.1	Lønn med sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger.....	4
2.2	Lønn ved omsorgspermisjon	4
2.3	Barn og barnepassers sykdom.....	4
2.4	Lønn ved fri til amming.....	4
2.5	Stedfortredertjeneste/ konstituering.....	5
2.6	Omplassering	5
2.7	Velferdspermisjoner	5
2.8	Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring	5
2.9	Arbeidstøy	5
2.10	Livsfaseorientert personalpolitikk	5
2.11	Pensjon	6
3.	ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE	6
4.	ARBEIDSTID	6
4.1	Ordinær arbeidstid 37,5 timer.....	6
4.2	Ordinær arbeidstid 35,5 timer.....	6
4.3	Arbeidsplan, vaktordning og gjennomsnittsberegning	7
4.4	Overtid	7
4.5	Forskjøvet arbeidstid	7
5.	LØNN OG LØNSMESSIGE TILLEGG.....	7
5.1	Definisjoner	7
5.2	Lønnsystem/minstelønnsgarantier	8
5.3	Lønnsansiennitet	8
5.4	Lønsmessige tillegg.....	8
5.4.1	Lørdags- og søndagstillegg.....	8
5.4.2	Kvelds- og nattillegg.....	8
5.4.3	Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener	9
5.4.4	Godtgjøring for overtidsarbeid	9
5.4.5	Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid	9

1. VIRKEOMRÅDE/ OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt i LHL Omsorg.

Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Direktør LHL Omsorg og dennes ledergruppe er unntatt.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn med sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

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

2.2 Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr.

(1) skal sikres 2 uker (10 virkedager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

2.3 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år.

Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

2.4 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.

2.5 Stedfortredertjeneste/ konstituering

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste, slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring/ konstituering til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, skal det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

2.6 Omplassing

Ved omplassing innen virksomheten pga helsemessige årsaker, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende faste årslønn som en personlig ordning.

2.7 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.8 Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer av forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte.

2.9 Arbeidstøy

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mulig mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er virksomhetens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av ansettelsesforholdet.

2.10 Livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for ulike livsfasebehov.

2.11 Pensjon

Gjeldende pensjonsordning videreføres, med mindre de lokale parter blir enige om noe annet.

3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

Ved tilsetning og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling, omfanget av deltid bør begrenses. Bruk av deltid skal drøftes med de tillitsvalgte årlig.

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.

4. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

4.3 Arbeidsplan, vaktordning og gjennomsnittsberegning

Dersom den enkelte arbeidstaker arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, jf. Arbeidsmiljøloven §10-3. Slik plan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Forutsetter arbeidsplanen avtale om gjennomsnittsberegning og/ eller avtale om unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri, vises det til Arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-8.

Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.

Det er viktig for arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet å ha en forutsigbar arbeidstid. Arbeidsplanen bør derfor gjøres kjent for arbeidstaker minst 4 uker før iverksettelse.

4.4 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i full stilling er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. Påbegynt halvtime regnes som halv time. Gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

4.5 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid begrenses mest mulig.

5. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønnsystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

5.2 Lønssystem/minstelønnsgarantier

Konkret tilbud gis separat.

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- All tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- Ansiennitet i bedriften
- Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- Verneplikt
- Omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

5.4 Lønsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 5.4.1 t.o.m. 5.4.3 betales ikke under overtidsarbeid.

5.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr.50,- per arbeidet time.

5.4.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider 35,5 timer per uke betales et tillegg på 40% av timelønn per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

For arbeidstakere med ordinært dagarbeid, tilstås kr. 25,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

For ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager: kl. 00.00 - 24.00

Høytidsaftener: Kl. 12.00 - 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

Godtgjøring etter 5.4.1 tilstås ikke ved arbeid etter denne bestemmelsen.

5.4.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidsarbeid fra kl. 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidsarbeid fra kl. 21.00 frem til kl. 06.00, samt lørdager og søndager: 100 % tillegg.
- c) For overtidsarbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener: 133 1/3 % tillegg.

Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidsarbeid etter c.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Utenom frititiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

5.4.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet senere enn tre dager før forskyvning finner sted, betales et tillegg på 50% av timelønn for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

5.4.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag jf. Aml §10-8 (2)-(4)) faller på helge- eller høytidsdager, skal det gis en ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn eller legges til timebank etter avtale med nærmeste leder.

Pålagt fagdag/kurs på en fridag kompenseres ved at den ansatte får en ny fridag eller legges til timebank etter avtale med nærmeste leder.

5.5 Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte i LHL kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

5.6 Fleksitid

Det kan innføres fleksitid for ansatte med 37,5 t. pr. uke der tjenesten tillater dette. En slik ordning skal drøftes med de tillitsvalgte