

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2024-001 mellom

LO STAT
på den eine side

og

SPEKTER
på den andre sida

rundt Overenskomststoppsettelse Olavshallen

Den 11. og 12. Mars 2024 vart det halde meklingsmøte i Riksmekklarens lokale i Akersgata 45 Oslo, under leiing av meklar Edvard Os.

Til stades for partane:

LO Stat:

Renée Rasmussen, Lise Olsen, Kristian Brustad, Odd Haldgeir Larsen, Nora Hagen, Jan Tore Skjelbek, Ingrid Wergeland, Steinar Fuglevaag, Kristoffer Ringerike, Gunnar Ludvigsen og Henrik Torgersen

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Ann Elisabeth Wedø, Tormod Hatling, Marte Båtstrand, Ingvild Dahl Dørnes, Wenche Eikens, Sofia Holand og Stein Gjerding

Det vart framlagd:

1. Melding om plassoppseiing frå LO Stat, motteke 14. februar 2024
2. Riksmekklarens forbod mot arbeidsstans, datert 15. februar 2024
3. LO Stats krav om at meklinga blir avslutta, datert 6. mars 2024
4. Diverse dokument.

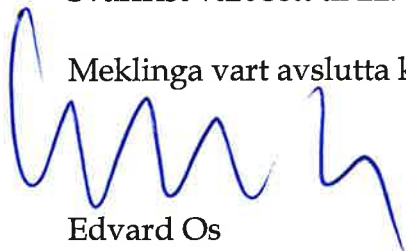
Meklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgivar aksepterte forslaget

Arbeidstakar sender forslaget ut til uravstemming med tilråding.

Svarfrist vart sett til 22. Mars 2024

Meklinga vart avslutta kl. 01:30.



Edvard Os

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2024-001 mellom SPEKTER og LO STAT

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2022 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 6. april 2022.

III OVERENSKOMSTENS DEL B

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 1.

IV SÆRAVTALE OM GJENNOMSNITTBREGNING AV ARBEIDSTID

Det vises til vedlegg 2.

V PENSJON

Med virkning fra 1. juni 2024 innføres ny tjenstepensjonsordning slik det fremgår av overenskomstens del B.

Det skal utføres beregninger for alle nåværende ansatte i Olavshallen under 55 år, og ansattes som kommer beregningsmessig dårligere ut i ny pensjonsordning enn i dagens ordning skal kompenseres. Kompensasjonene skal også ta høyde for endring i aldersgrense for de som har særaldersgrenser i dag.

VI LØNNSSYSTEM

Det er enighet om at lokale parter i tariffoppgjøret 2024 skal etablere et lønssystem med ansiennitetstillegg. Lønssystemet skal være basert på stillingenes ansvar og oppgaver. Alle stillinger skal innplasseres i lønssystemet.

Det skal også forhandles om lønnstillegg for 2024.

Partene er enige om at tariffavtalen kan sies opp med 14 dagers varsel ved uenighet rundt lønssystem og/eller lønnstillegg i hovedoppgjøret 2024.

Før øvrig varer overenskomsten til 31.3.2026.

VII ØVRIGE FORHOLD

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, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Vedlegg 1

**OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
OLAVSHALLEN AS
OG
FAGFORBUNDET**

FOR PERIODEN 22.03.2024 – 31.03.2026

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt ved Olavshallen AS. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Overenskomsten gjelder ikke virksomhetens øverste leder, samt arbeidsgivers representanter i forhandlinger om overenskomsten.

2. DEFINISJONER

Helligdager og høytidsdager er: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

3. TILSETTING

3.1 Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig.

3.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og/eller internt opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, relevant erfaring samt personlig egnethet for stillingen). Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

3.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

3.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av virksomhetens behov ift. arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om det er hensiktsmessig å slå sammen deltidstillinger. Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året.

3.3.2 Midlertidig tilsetting - innleie

Arbeidsgiver skal minst én gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

4. OPPSIGELSE, OMPLASSERING

4.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

4.2 Oppsigelsesfrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Ved ansettelse der det avtales en prøvetid på 6 måneder, gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

4.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del II § 36. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn jf. Hovedavtalen § 36.

4.4 Omplassering

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

4.5 Andre forhold

Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

5. ARBEIDSTID

5.1. Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

5.2 37,5 timer per uke

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke inklusive spisepause. Arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver i spisepausen.

Den alminnelige arbeidstiden skal normalt legges i tidsrommet kl. 07.00 til 17.00. Helligdager og høytidsdager iht. pkt. 2 er normalt fri med lønn.

Onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, juleaften og nyttårsaften avsluttes arbeidet kl. 12.00 uten trekk i lønn. Arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

5.3 35,5 timer per uke

For ansatte som oppfyller vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-4 (4), skal den alminnelige arbeidstid ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke inklusive spisepause.

Arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver i spisepausen.

5.4. Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med tillitsvalgte.

6. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M

6.1 Generelt

Godtgjøring etter pkt. 6 utbetales ikke under overtidsarbeid, med unntak av smusstillegg (jfr. pkt. 6.6 om dette).

6.2 Tillegg for helligdager og høytidsdager

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helligdager og høytidsdager nevnt i pkt. 2, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

6.3. Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg som ikke skal være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time.

6.4. Kvelds- og nattillegg

6.4.1 Arbeidstakere med ukentlig arbeidstid på 35,5 timer

For arbeidstakere som arbeider etter arbeidsplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00. For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 tilstås et tillegg på minst kr 70,- pr. arbeidet time.

Lærlinger og unge arbeidstakere under 18 år tilstås minst et tillegg på kr 32,- per time.

6.4.2 Arbeidstakere med ukentlig arbeidstid på 37,5 timer

Arbeidstakere med ukentlig arbeidstid på 37,5 timer tilstås minst kr. 32,- pr. arbeidet time for pålagt ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

6.5. Delt dagsverk

Delt dagsverk kan benyttes når arbeidsdagen inklusive spisepauser og pålagte opphold strekker seg over 9 timer eller mer. Delt dagsverk skal bare benyttes når det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift.

Ved delt dagsverk utbetales et tillegg tilsvarende 1 timelønn per arbeidsdag. Hvis arbeidstaker må møte frem flere enn 2 ganger hver arbeidsdag utbetales ytterligere 1 1/2 timelønn per arbeidsdag.

6.6 Smusstillegg

Ved fjerning/vask av oppkast eller tilsvarende betales et tillegg på kr. 500,- per gang.

7. OVERTID

7.1. Generelt

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid jf. pkt. 5.2 og 5.3 er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal være pålagt og innskrenkes mest mulig.

Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i full stilling. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over den arbeidstid som er fastsatt for full stilling.

Overtidsgodtgjøring gis ikke til arbeidstakere i ledende stilling eller som har en særlig uavhengig stilling, jf. AML § 10-12 første og andre ledd.

Overtidstillegg utregnes etter en divisor på 1850 timer pr år.

7.2. Prosenttillegg for arbeidstakere med ukentlig arbeidstid på 37,5 timer, jf. pkt. 5.2

133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helligdager og høytidsdager, på påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt

7.3. Prosenttillegg for arbeidstakere med ukentlig arbeidstid på 35,5 timer jfr. pkt. 5.3

133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helligdager og høytidsdager, på påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

50 %

1. For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
2. For overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter.
3. For overtidsarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100 % - tillegget tilsvarende.

100 %

1. For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
2. For overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av punktene ovenfor.

7.4. Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart før eller etter den ordinære arbeidstid og som krever oppmøte på arbeidsstedet, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 3 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 3 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

7.5. Forskjøvet arbeidstid

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag. Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder de øvrige bestemmelsene om overtid i pkt. 7.

8. FERIE

I tillegg til ferieloven og A-delen gjelder:

8.1 Erstatning av ferie ved sykdom

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet, jf. aml. § 9 (1).

8.2 Utbetaling av feriepengene

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres. Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres. I slike tilfelle skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerende i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

9. LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

9.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven, jfr. del A III 3, pkt. 2, bokstav a. Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

9.1.1 Full lønn

Med full lønn i pkt. 9 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

9.2 Sykdom

9.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstaker har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 9.1.1 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

9.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 248 dager, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder, jfr. folketrygdloven § 8-12.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 248 dager de siste tre år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

9.2.3 Egenmelding/legeerklæring

Fravær på grunn av sykdom bekreftes snarest skriftlig med egenmelding eller sykemelding i henhold til reglene i folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27. Egenmelding kan nyttes innenfor de rammer arbeidsgiver har fastsatt i medhold av folketrygdlovens regler.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

9.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

9.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

9.3.2 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn fram til foreldrepermisjonen starter.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

9.3.3 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har far/medmor rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år. Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

9.4 Barns og barnepassers sykdom

Rett til permisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-9

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II, omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

9.5 Tilbakekomst til stilling

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

10. LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT

10.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i arbeidsgiver har rett til slik lønn som nevnt i punkt 9.1.1 ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, pliktjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

10.2 Lønnens størrelse

10.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/ samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se punkt 10.3 B. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

10.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

10.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

11. YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

11.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i arbeidsgiver, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

11.2 G (= grunnbeløpet i folketrygden)

| | |
|-------------|--------|
| Under 51 år | 10,0 G |
| 51 år | 9,5 G |
| 52 år | 9,0 G |
| 53 år | 8,5 G |
| 54 år | 8,0 G |
| 55 år | 7,5 G |
| 56 år | 7,0 G |
| 57 år | 6,5 G |
| 58 år | 6,0 G |
| 59 år | 5,5 G |
| Over 59 år | 5,0 G |

11.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C). Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.
- B. Samboer (se dog bokstav C). Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
- C. Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

11.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

11.5 Forsikring

Arbeidsgiver plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før arbeidsgiver velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

12. ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM

12.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra klient/bruker/elev el. på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall. Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

12.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter pkt. 12, pkt. 12.1 – 12.7 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

12.3 Alle tilsatte / tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt på Olavshallen omfattes av ordningen.

12.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

12.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

| | | |
|-----------|-----------------------|-----|
| 15–29 % | medisinsk invaliditet | 1 G |
| 30–70 % | medisinsk invaliditet | 2 G |
| Over 70 % | medisinsk invaliditet | 3 G |

12.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i punkt 11.3.

12.7 Samordning av §§ 11 og 12

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 11 og § 12 kan ikke overstige 18 G.

12.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 12 punkt 12.1–12.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

12.9 Plikt til å tegne forsikring

Olavshallen plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 12, jf. for øvrig § 11.

13. ANSIENNITET

13.1 Lønnsansiennitet

Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

13.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.

Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav om utdanning medregnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år (beregnes fra fylte 18 år).

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke. Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten. Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

13.1.2 Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning

- Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning medregnes med inntil samlet 2 år i lønnsansienniteten.
- Fravær i forbindelse med verneplikt godskrives.

13.1.3 Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

14. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

14.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

14.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

14.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

14.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

15. PERMISJON

15.1 Offentlige verv

Arbeidstaker som er pålagt å utføre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

15.2 Utdanningspermisjon

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.

Arbeidstakere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompensasjon.

15.3 Bindingstid

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales med den enkelte dersom arbeidsgiver ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjeneste begrenses til maks. 2 år.

15.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for arbeidsgiver.

16. UTBETALING AV LØNN

Lønn utbetales til oppgitt bankkonto den 12. hver måned. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned dersom det er praktisk mulig.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

17. PENSJON

Det etableres en pensjonsordning for ansatte ved Olavshallen AS etter tjenestepensjonsloven.

Samlet innskudd av lønn mellom 0G og 7,1G: 7 %.

Ansattes egenandel: 2,5 %

Det skal være tilstrekkelig høyere sats for kvinner i henhold til lovens bestemmelser.

Ordningen skal gi pensjonsopptjening fra første dag og første arbeidede time. Pensjonsgrunnlaget består av grunnlønn og faste og variable tillegg. Godtgjørelse for overtid, naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.

Den opparbeidede pensjonsbeholdningen skal reguleres med avkastning, jfr.

tjenestepensjonslovens § 5-4 første ledd (individuell investeringsportefølje). I utbetalingsperioden og for pensjonsbevis reguleres beholdningen med avkastning.

Eksisterende pensjonsordning i Trondheim kommunale pensjonskasse videreføres som en lukket ordning for ansatte som på tidspunktet for etablering av ny pensjonsordning har fylt 55 år. I tillegg videreføres medlemskap i ordningen for delvis uføre og sykemeldte inntil det tidspunkt de eventuelt kvalifiserer for medlemskap i ny ordning.

Risikodekninger

Forhøyet gruppelivsforsikring for ansatte som er omfattet av hybridpensjonsordningen:

Ansatte som er omfattet av hybridpensjonsordningen får en forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G i tillegg til forsikringen i B-delens pkt 11. Beløpet for arbeidstakere under 51 år utgjør dermed totalt 30G. Beløpet trappes ned med 1G pr år inntil totalt 15G for arbeidstakere over 59år.

Tilleggsytelsen utbetales uavhengig av ytelse etter den ordinære gruppelivsforsikringen, og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.

Eller:

Etterlattepensjon for ansatte som er omfattet av hybridpensjonsordningen:

Det skal utbetales pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 9 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt livsvarig. Det skal utbetales pensjon til gjenlevende barn ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 15 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt til barnet fyller 21 år.

Uførepensjon

Det ytes uførepensjon for uføregrad over 20 % der full pensjon er summen av: $\frac{1}{4}$ G, likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget, 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og tilleggsdekning på 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

Forsørger medlemmet barn under 18 år, skal det for hvert barn ytes et barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Samlet barnetillegg kan likevel ikke overstige et beløp tilsvarende 12 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Barnetillegg utbetales til og med den måneden barnet fyller 18 år eller i tilfelle måneden etter barnets død.

Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

18. LÆRLINGER

Det vises til Overenskomstens del A.

19. LØNNSTABELL

Lønn innenfor de ulike lønnsgruppene fastsettes på bakgrunn av den enkeltes utdanningsnivå, relevant realkompetanse og stillingens ansvarsområde.

Lønn til timelønnede fastsettes på grunnlag av minstelønn for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Timelønnede som møter opp etter tilkalling, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trengs, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Vedlegg 2

Særavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid mellom Olavshallen AS og Fagforbundet

1. Omfang

Det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, jf. aml. § 10-5 (2). Avtalen erstatter tidligere inngåtte avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid ved Olavshallen. Avtalen omfatter følgende grupper ansatt ved Olavshallen AS:

- Teknikere
- Renholdere
- Publikumsservice
- Artistverter

Ved behov for at ytterligere yrkesgrupper omfattes av denne avtalen, skal dette drøftes mellom partene.

2. Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstiden for full stilling skal ikke overstige 35,5 timer per uke i gjennomsnitt. Spisepause er inkludert i arbeidstiden, og arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver i spisepausen.

Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes på en periode inntil 3 måneder.

Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 12 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Den planlagte ordinære daglige arbeidstid er for heltidsansatte minimum 6 timer, og maksimum 12 timer.

Ved planlegging av arbeidstid som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 12 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakerens helse og velferd, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-2.

3. Arbeidsplan

Arbeidsplanene skal vise hvilke uker, dager og tider den enkelt arbeidstager skal arbeide. Ved utarbeidelse av arbeidsplan skal arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfte det faktiske arbeidskraftbehovet, og det skal ikke planlegges for lengre dager/uker enn det som er nødvendig og begrunnet. Arbeidsplaner skal utarbeides og drøftes med tillitsvalgte, og gjøres kjent for ansatte minimum to uker før den iverksettes.

Ved uforutsette hendelser som sykdom eller endrede programplaner, kan forandringer i arbeidsplanen skje inntil 10 dager på forhånd. Dersom arbeidsplanene endres mindre enn 10

dager før aktuelt arrangement, kompenseres dette med 50 % tillegg for den tid som faller utenfor oppsatt arbeidstid i arbeidsplanen, jfr. pkt. 7.5 Forskjøvet arbeidstid i B-delen.

Endringer i arbeidsplan skal være sporbare, og skal varsles medarbeider som har mulighet til å komme med innspill.

4. Døgnskille/ukeskille

Definisjon av døgnet er klokken 00.00 - 24.00. Uken er mandag klokken 00.00 til søndag klokken 24.00, så fremt annet ikke fastsettes etter drøftinger mellom partene.

5. Hviletid og fritid

Arbeidstaker skal som hovedregel ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, jfr. aml. § 10-8. Arbeidsgiver kan unntaksvis avtale døgnhvile ned til 8 timer med lokal tillitsvalgt. Arbeidstaker skal sikres kompenserende hviletid.

Arbeidstaker skal som hovedregel ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 35 timer i løpet av sju dager, jfr. aml. § 10-8. Arbeidsgiver kan unntaksvis avtale sammenhengende arbeidsfri periode ned til 28 timer med lokal tillitsvalgt. Arbeidstaker skal da sikres kompenserende hvileperiode jfr. aml. § 10-8, 3. ledd.

Det skal i gjennomsnitt være to fridager pr. uke i løpet av en kalendermåned. Fridagene skal fortrinnsvis være sammenhengende.

6. Evaluering

Partene skal ha løpende dialog om praktisering av avtalen. Avtalen skal evalueres i god tid før neste overenskomstperiode.

7. Oppsigelse av avtalen

Særavtalen gjelder fra 22.03.2024. Særavtalen er en S3 avtale jfr. HA § 16.