

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2015-004 mellom

YS SPEKTER
på den ene side

og

SPEKTER
på den annen side

vedrørende opprettelse av overenskomst ved Norlandia Eldreomsorg

Den 10., 11., 16. og 17. mars 2015 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Kine Steinsvik.

Til stede for partene:

YS Spekter:

Dag Bjørnar Jonsrud, Lizzie Ruud Thorkildsen, Liv Håkonsen, Sveinung Berger.

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Hilde Britt Mellbye, Stian Bøe, Marte Båtstrand, Ingvild Dahl Dørnes, Stein Gjerding, Lars Haukaas, Cathrine C. Hennig, Yngvar Tov Herbjørnssønn, Ranjit Kaur, Vibeke Sollund, Britt Carina Thoresen, Kristin Voldsnes, Elin Ødegård, Lars-Petter Østlie.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra YS Spekter, mottatt 19. januar 2015.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 20. januar 2015.
3. Spekters begjæring om at meklingen avsluttes, datert 5. mars 2015.
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 uravstemning med anbefaling. Svarfrist ble satt til 10. april 2015 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 08.50.



Kine Steinsvik

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2015-003 og 2015-004 mellom SPEKTER og YS

A Divisjon Barnehage

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2013 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS) representert ved YS Spekter gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 7. april 2014.

Tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene er inkludert i de tillegg som følger av møtebokens punkt III.

III OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI

Overenskomstens del B for Delta gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 1. Minstelønnsbestemmelsene gjøres gjeldende fra 1.5.2014.

Alle arbeidstakere skal sikres et tillegg på 3,22 % med virkning fra 1.5.2014 av grunnlønn per 30.4.2014. Dette inkluderer tillegg som følger av endringer i overenskomstens del B.

Økonomiske tillegg gis ikke i virksomheter som er innlemmet i Norlandia etter 1. mai 2014.

IV TJENESTEPENSJON

Det vises til vedlegg 3.

V YRKESSKADEFORSIKRING OG GRUPPELIV

Forsikringsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enig om det.

VI ØVRIGE FORHOLD

Ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn som følge av overgang til denne overenskomst.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt 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.

B Divisjon Eldreomsorg

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2013 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS) representert ved YS Spekter gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 7. april 2014.

Tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene er inkludert i de tillegg som følger av møtebokens punkt III.

III OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI

Overenskomstens del B for Delta gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 2. Minstelønnsendringer gjøres gjeldende med virkning fra 1.7.2014.

Det gis et generelt tillegg på 3,4 % av grunnlønn per 30.4.2014 med virkning fra 1.7.2014. Tillegget skal minimum utgjøre kr 10.000,-. Dette inkluderer tillegg som følger av endringer i overenskomstens del B.

Vedrørende Tåsenhjemmet

Det gis et generelt tillegg på 3,34 % med virkning fra 1. april 2014. Tillegget skal minimum utgjøre kr 10.000,-. Dette inkluderer tillegg som følger av endringer i overenskomstens del B.

Vedrørende Orkerød

Oppgjøret 2014 er gjennomført før Norlandias overtakelse med unntak av pott avsatt til lokale forhandlinger på 1 %. Det gjennomføres derfor lokale forhandlinger under fredsplikt innenfor en ramme på 1 % og med virkning fra 1. september 2014 (dato for overtakelsen).

Vedrørende Lørdags- og søndagstillegg og Kvelds- og nattillegg:

Følgende gjøres gjeldende med virkning fra 1. mai 2015 og belastes rammen for mellomoppgjøret 2015:

5.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

Tillegget økes til kr 50,-

5.4.2 Kvelds- og nattillegg

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr 45,-
290 000	349 999	Minst kr 54,-
350 000		Minst kr 56,-

Sykehjem som har høyere satser på ubekvemstillegg viderefører disse.

IV YRKESKADEFORSIKRING OG GRUPPELIV

Forsikringsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enig om det.

V ØVRIGE FORHOLD

Ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn som følge av overgang til denne overenskomst.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt 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.

Til møteboken:

Spekter og hovedorganisasjonene viser til rettstvisten vedrørende forståelsen av hovedavtalen knyttet til avtalens beslutningssystem som er materialisert gjennom tvisteprotokoll datert 24. februar 2015. Spekter innga stevning til Arbeidsretten 6. mars 2015.

Partene er enige om at utforming av møteboken ene og alene er begrunnet ut fra hensynet til å unngå arbeidskamp og sikre meklingsløsning for Norlandia Care Group AS.

Partenes rettslige vurdering av hovedavtalen står ved lag.

Til møteboken:

Vedrørende tjenstepensjon i barnehageområdet

De lokale parter skal nedsette et partssammensatt utvalg (PSU) så raskt som mulig, med sikte på å komme frem til en varig løsning vedrørende tjenstepensjon. Norlandia for sin del understreker betydningen av å ha en felles pensjonsordning for hele konsernet, men erkjenner at hensynet til barnehageområdet begrunner en løsning på kort sikt, mens avtalt utvalgsarbeid pågår.

Partene har som mål at ansatte i konsernet også i fremtiden skal sikres en god pensjonsordning.

Partene er enige i at det er viktig å ha et godt beslutningsgrunnlag om fremtidig pensjonsløsning.

Partene er enige om at PSU skal gjennomgå de beregninger som er gjort i Norlandia og vurdere om det er behov for nye beregninger for å arbeide frem et grunnlag for forhandling i tariffoppgjøret 2016. Utvalget skal så langt det er mulig kartlegge effekter av ulike beregningsforutsetninger. Hver av partene kan supplere arbeidet med egne utredninger. Norlandia vil i forhandlingene i 2016 også hensynta kostnader/ytelser knyttet til selskapets AFP ordning.

Ansatte i barnehager som per 31.12.2014 var i ytelsesordning i Storebrand (PBL-ordningen) har rett til å opprettholde denne. Denne ordningen kan ikke endres i tariffperioden 2014— 2016.

Inntil partene har forhandlet frem en fremtidig alderspensjonsordning, vises til brev datert 16. mars 2015 fra Norlandia til organisasjonene.

PSU skal vurdere etterlatteordninger. Inntil dette er avklart, gjelder dagens gruppelivsforsikring på 10 G (med nedtrapping). Denne ordningen utvides til å gjelde alle ansatte.

Det er en målsetting å videreføre dagens uførepensjon på 66 %, tilpasset ny lovgivning for uførepensjon i privat sektor.

Det skal etableres en ordning som sikrer kompensasjon for ansatte som blir berørt av forskjellene mellom privat, offentlig og PBL AFP.

Arbeidstakere over 55 år i barnehager som blir overtatt fra virksomhet med offentlig tjenstepensjon kan komme uheldig ut ved overgang til privat sektors AFP. Norlandia og organisasjonene vil derfor i fellesskap arbeide for at avgivende kommune sikrer videreføring av disse arbeidstakernes offentlige tjenstepensjonsordning.

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
NORLANDIA CARE NORGE AS
OG
DELTA

OVERENSKOMSTPERIODEN 2014-2016

INNHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 6. Lokale forhandlinger**

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Delta som er ansatt i virksomheter i Norlandia Care Norge AS - Eldreomsorg. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Daglig leder på virksomhet er unntatt.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

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

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

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

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i bedriften, skal beholde full lønn.

Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren ikke midlertidig kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter og motta foreldrepenger.

Arbeidstaker som har hatt svangerskaps- og foreldrepermisjon med lønn, må ha gjeninntådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

2.2 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.

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 (amming) skal være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

2.5 Lønn ved militærtjeneste/repetisjonsøvelse

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til lønn som nevnt under, i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

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.

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

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

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

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, 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.

2.6 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag.

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

2.7 Omplussing

Ved omplussing innen samme forretningsområde/divisjon pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal

arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn ekskl. faste tillegg på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

2.8 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.

2.9 Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

2.10 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 bedriftens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av ansettelsesforholdet.

2.11 Seniorpolitikk

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

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

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.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

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 heltidsstilling.

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

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 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (5).

4.4 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Ved utrykning på beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter pkt. 5.4.4. Ved utrykning skal arbeidstiden beregnes fra avreise hjemsted til retur hjemsted.

Ved behov bør vaktbelastning tilrettelegges for gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke.

4.5 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon 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.

4.6 Forskjøvet arbeidstid

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

Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid følger av pkt. 5.5.5.

5. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, 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
- 33,5 timers uke: 1747

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

5.2 Lønssystem/minstelønnsgarantier

Med virkning fra 1.7.2014 er minstelønssatsene som følger:

Stillinger	0 år	2 år	4 år
Uten særlig krav til utdanning	240.000,-	260.000,-	285.000,-
Krav om fagbrev eller tilsvarende	280.000,-	290.000,-	313.000,-
Sykepleier	369.000,-	379.000,-	389.000,-
Spesialsykepleier	396.000,-	410.000,-	435.000,-

* For spesialsykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier og krav om relevant videreutdanning.

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis og erfaring som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år

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.

Merknad:

Nye godskrivningsregler gjøres gjeldende for de som ansettes etter dato for overenskomstens vedtakelse.

5.4 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 5.4.1 til 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,- pr. arbeidet time.

5.4.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales følgende tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00:

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr 45,-
290 000	349 999	Minst kr 54,-
350 000		Minst kr 56,-

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Merknad til punkt 5.4.1 og 5.4.2

Sykehjem som har høyere satser på ubekvemstillegg viderefører disse.

5.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

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

Helligdager og høytidsdager:	kl. 00.00 – 24.00
Høytidsaftener:	kl. 12.00 – 24.00

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

5.4.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- For overtidsarbeid fra 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- For overtidsarbeid etter kl. 21.00 frem til kl. 06.00, samt lørdager og søndager: 100 % tillegg.
- For overtidsarbeid på helligdager, høytidsdager samt på dager før disse: 133 1/3 % tillegg.

5.5.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

Det vises til pkt. 4.5.

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

5.5 Videreutdanning

Fagarbeider, hjelepleier og omsorgsarbeider med avtalt og relevant spesial/videre utdanning (minimum ½ år/30 studiepoeng) får et tillegg på kr 8.000,- utover ordinær lønn.

Fagarbeider, hjelepleier og omsorgsarbeider med avtalt og relevant spesial/videre utdanning (minimum 1 år/60 studiepoeng) får et samlet tillegg på kr 14.000,- utover ordinær lønn.

Dokumentasjon på gjennomført og bestått opplæring/kurs må fremlegges. Gjelder fra måneden etter at godkjente papirer er forelagt.

5.6 Lærlingelønn

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

Normalskalaen er:

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

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

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

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

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til 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 videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å

inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

6. LOKALE FORHANDLINGER – PROSESS

Lokale forhandlinger om generelt lønnsnivå og lønnsutvikling skal føres med utgangspunkt i de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet og konkurranseevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing, jf. overenskomsten del A, II, pkt. 2. Før forhandlingene skal bedriften legge frem relevant informasjon/lønnsdata, jf. overenskomsten del A, II pkt. 2. På forespørsel skal de tillitsvalgte få utlevert liste over Delta sine medlemmer hvor de individuelle lønninger fremkommer.

Forhandlingstema i de årlige lokale forhandlingene er endret minstelønsnivå, generelle tillegg, gruppevis/kollektive lønnstillegg eller avsetning av midler til personlige/individuelle lønnstillegg. I overenskomstrevisjonen (hovedoppgjør) skal partene lokalt dessuten forhandle om endringer i overenskomstens del B.

Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for vurdering av den individuelle lønnen, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

6.1 Kriterier for personlige/individuelle lønnstillegg

Ved tilsetting og i de årlige lokale forhandlingene fastsettes lønnen ut fra følgende kriterier:

- formell kompetanse/utdanning
- ansvar
- anvendt kompetanse
- behov for å beholde kompetanse som er viktig for virksomheten
- oppnådde resultater/faglig dyktighet
- løsnings- og mulighetsorientert
- engasjement, initiativ og vilje til å ta ansvar
- evne og vilje til samarbeid
- fleksibilitet, endringsvilje/omstillingsevne