

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2021-029

YS Spekter
på den ene side

og

Spekter
på den annen side

vedrørende Helseplattformen AS

28. og 29. juni 2021 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmekler Mats Wilhelm Ruland.

Til stede for partene:

YS Spekter:

Lizzie Ruud Thorkildsen, Mette Skare, Merete Norheim Morken, Mari Alstad og Martha Drageid.

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Torbjørg Vanvik, Christer Mjåset, Per Magne Reitbakken, Emily Søyland Sandnes, Marte Båtstrand, Thomas Brown, Ingvild Dahl Dørnes og Stein Gjerding.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra YS Spekter, mottatt 26. mai 2021.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 26. mai 2021.
3. YS Spekters begjæring om at meklingen avsluttes, datert 23. juni 2021.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde partene – med meklerens mellomkomst – frem til en forhandlingsløsning. Partene aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 02.35.



Mats Wilhelm Ruland

RIKSMEKLERENS FORSLAG

I sak 2021-029 mellom SPEKTER og YS Spekter.

I Opprettelse av overenskomst

- Hovedavtalen av 2018 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, representert ved YS-Spekter gjøres gjeldende.
- Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 26. august 2020.
- Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg.

II Lønnsoppgjør 2021

Det gis et tillegg på 2,73 %, minimum kr. 15.000. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. januar 2021. Tillegget inkluderer sentrale generelle tillegg jf. protokoll fra innledende sentrale forhandlinger med YS Spekter datert 14. april 2021.

Partene er enige om at mellomoppgjøret 2021 med dette er gjennomført.

III Arbeidstid

Arbeidsplan for dagtid skal være 7,5 timer mandag – fredag i tidsrommet kl. 08.00 – 17.00.

Partene vil i forbindelse med hovedoppgjøret 2022 vurdere arbeidstidsbestemmelsene.

IV Lokale prosesser som skal gjennomføres før hovedoppgjøret 2022

- Det nedsettes et partssammensatt utvalg i Helseplattformen som skal gjennomgå lønnsrelasjonene innad i grupper med sammenlignbar bakgrunn og jobbinnhold. Arbeidet skal være avsluttet innen 1. mars 2022, og kan danne grunnlag for forhandlinger om lønn og lønnssystem i hovedoppgjøret.
- Et partssammensatt utvalg skal utarbeide kriterier for lokal lønnsdannelse.
- De lokale parter skal i tiden fram til hovedoppgjøret vurdere en permanent fremtidig regulering av arbeidstid og ubekvemstillegg. De lokale parter kan be om bistand fra de sentrale parter.

- Et partssammensatt utvalg skal kartlegge omfang og praktisering av reisetid i forbindelse med arbeid i HPAS. I tariffperioden gjelder:

Bestemmelser om reisetid

Godtgjørelse for kost og losji under tjenestereiser

Det til enhver tid gjeldende reiseregulativ for staten gjelder for de ansattes tjenestereise.

Kompensasjon for reiser

- a) Reisetid i alminnelig arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid
- b) Reisetid utover én time utenom ordinær arbeidstid regnes som 1:2.
- c) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, hellig- og høytidsdager samt etter kl. 12:00 på pinse-, jul- nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som 1:2

Disse bestemmelsene gjelder ikke ved reise til kurs og konferanser

Pendling

For arbeidstakere som har mer enn ett arbeidssted, dekkes reise til andre lokaler enn hovedarbeidssted som tjenestereise.

V Fleksibel arbeidstidsordning

Det kan forhandles om opprettelse av lokal særavtale vedrørende fleksibel arbeidstid.

VI Særavtale vaktberedskap

Det kan forhandles om opprettelse av lokal særavtale vedrørende vaktberedskap.

VII Områdeplassering

Helseplattformen AS skal holdes utenfor områdeplassering i hovedoppgjøret 2022.

VIII 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.

Overenskomst del B
mellom
HPAS AS
og
Delta

1 OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Virkeområde

Denne overenskomst gjelder alle medlemmer tilsluttet Delta ansatt ved Helseplattformen AS, heretter omtalt som HPAS.

Deltidsansatte arbeidstakere omfattes av overenskomsten dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

Overenskomsten gjelder ikke for direktør og de som rapporterer til direktør. I tillegg unntas andre ansatte som oppnevnes som arbeidsgivers representant (forhandlingssjef) i forhandlinger.

Unntak er «Sosiale bestemmelser» som partene sentralt er blitt enige om. Det betyr at medlemmer som ikke blir dekket av denne B-del, skal ha rettigheter tilsvarende «Sosiale bestemmelser» sikret som en personlig ordning.

1.2 Sosiale bestemmelser

Overenskomstens del A1, slik den er avtalt i overenskomstområde 10, skal gjøres gjeldende.

2 LØNN

2.1 Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedorganisasjonene.

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene og eventuelle føringer fra sentrale parter regulert i protokoll.

2.2 Lønssystem

Lønn fastsettes etter minstelønnstabell og følgende hovedfaktorer:

- Stillingsvurdering
- Prestasjonsvurdering
- Markedsvurdering
- Kompetanse

Lønnspolitikken bør ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at HPAS sin konkurranseevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.

Minstelønnstabell:

Stillingsgruppe 1	Kr. xxx xxx,-
Stillingsgruppe 2	Kr. xxx xxx,-
Stillingsgruppe 3	Kr. xxx xxx,-
Stillingsgruppe 4	Kr. xxx xxx,-

Alle stillinger skal innplasseres i en stillingsgruppe.

Det er et mål at tabellen skal fylles med innhold i hovedoppgjøret 2022.

2.3 Lønnsutvikling utenom det ordinære lønnsoppgjøret

Lønnsutvikling utenom det årlige ordinære lønnsoppgjøret kan skje med utgangspunkt i følgende:

- Vesentlig endring i ansvar og stillingsinnhold eller ved skifte av stilling
- Beholde kritisk kompetanse
- Relevant kompetanseutvikling godkjent av arbeidsgiver
- Justering der det har oppstått skjevheter.

Den ansatte kan la seg bistå av tillitsvalgte.

2.4 Lønnssamtaler

I forkant av tariffoppgjøret skal leder tilby medarbeidere en samtale om den enkeltes lønnsforhold.

2.5 Utbetaling av lønn og eventuelt trekk i lønn

Lønn utbetales over bank en gang pr. måned. Utbetalingsdato er p.t. den 12. i hver måned eller nærmeste virkedag før denne datoen. Ledelsen kan ved behov, f.eks. i forbindelse med høytider, fremskynde utbetalingsdatoen ytterligere. HPAS tilbyr trekk i lønn, på bakgrunn av fagforeningenes informasjon om beløp og medlemmer.

2.6 Godtgjørelse for endring av ansvar og oppgaver

Ved konstituering hvor vedkommende går inn og tar over alt av ansvar og oppgaver kan det gis lønnskompensasjon som reflekterer ansvar og oppgaver.

3 ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV.

3.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser

Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5

timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og kl 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

3.2 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter punkt 3.2.1–3.2.3 betales ikke under overtidsarbeid.

3.2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 20 % per arbeidet time. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 50 per time.

3.2.2 Helge- og høytidstillegg

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

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 3.3.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

3.2.3 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på 28 % for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås 20 % pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

3.3 Godtgjøring for overtid

3.3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

3.3.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er

fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 3.3.6.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt arbeidsplan
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret

3.3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

3.3.3.1 133 1/3 %

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

3.3.3.2 100 %

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.

3.3.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid

3.3.4.1 133 1/3 %

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

3.3.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 3.3.4.3).

3.3.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.3.4.1 og 3.3.4.2.

3.3.5 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år.

3.3.6 Forskjøvet arbeidstid

Når partene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

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.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter arbeidsplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter arbeidsplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3.3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter arbeidsplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige arbeidsplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10–8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 3.2.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.3.6, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

De lokale parter skal i tiden fram til hovedoppgjøret vurdere en permanent fremtidig regulering. De lokale parter kan be om bistand fra de sentrale parter.

3.4 Vaktberedskap

Reguleres i særavtale «Avtale om vaktberedskap».

3.5 Flexibel arbeidstidsordning

Reguleres i særavtale «Avtale om fleksibel arbeidstid».

3.6 Fjernarbeid/hjemmekontor

Bestemmelser om fjernarbeid/hjemmekontor følger bestemmelsene i A-del.

En del ansatte i HPAS kan bruke hjemmekontor som et supplement til det vanlige arbeidsstedet, når det er mulig, og for å imøtekomme ønske om fleksibilitet, når det gjelder når og hvor arbeidet utføres. En slik bruk av hjemmekontor avtales med leder.

4 KOMPETANSEUTVIKLING

HPAS legger vekt på målrettet utvikling av de ansattes kompetanse. Hensikten er å sikre ansattes behov for kurs, sertifiseringer, etter- og videreutdanning knyttet til arbeidsoppgaver og stilling, samt å styrke den enkelte ansattes faglige utvikling for derigjennom å sikre kvalitetsforbedringer i arbeidets utførelse, prosesser og organisering.

Kompetanseutvikling sees som et særlig virkemiddel i utviklingen av virksomheten til beste for bedrift, oppdragsgivere og den enkelte medarbeider.

Lederne i HPAS skal stimulere og veilede ansatte til å bruke og videreutvikle sin kompetanse på en god måte i henhold til virksomhetens mål. Den ansatte skal medvirke i dette arbeidet.

Medarbeidersamtalen skal sikre sammenheng mellom virksomhetens mål og den enkeltes mål, oppgaver og kompetanse. Samtalen kan resultere i en plan for kompetanseutvikling som bidrar til mestring av oppgaver, faglig utvikling og til at HPAS når sine mål.

5 LIKESTILLING

Lønnspolitikken i HPAS AS skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og praktiseres slik at den fremmer likestilling mellom kjønnene.