I I

Overenskomst del B

Mellom

Fagforbundet og Fremtind Service AS

For perioden

l. april 2022 til 31.Mars 2024

1 - OMFANG

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte av Fagforbundet i Fremtind Service AS.

Hovedavtalen mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og LO med virkning fra 01.01.2022 til 31.12.2024, samt Overenskomst del A med virkning fra 01.04.2022 — 31.03.2023, gjelder som del 1 av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter ikke bedriftens øverste ledelse.

2 - ANSETTELSER OG OPPSIGELSE

Ansettelser skal skje i tråd med den til enhver tid gjeldende arbeidsmiljølov, (Aml).
Arbeidstaker har krav på skriftlige arbeidsavtale, jf. Aml §§ 14-5 og 14-6.

Ansettelsen skal være fast med mindre det er adgang til midlertidig ansettelse, jf. Aml § 14-9.

Oppsigelsen skal skje i tråd med den til enhver tid gjeldende arbeidsmiljølov, jf. Kap. 15, 16 og 17.
For øvrig vises til Hovedavtalen i Spekter.

3 - ARBEIDSTID

3.1 - Arbeidstidsbestemmelser

Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid i Fremtind Service er 37,5 timer. Daglig arbeidstid er 7,5 timer inklusiv lunsjpause på 30 minutter. Normalarbeidstiden i Fremtind Service er mellom kl. 08:00 og 15:30, mandag til fredag. Det gis et kveldstilegg for vakter mellom kl. 18:00 og 20:00 på kr 50,- pr time.

Fremtind Service har fleksibel arbeidstid, modell for gjennomføring av fleksibel arbeidstid skal være tilpasset funksjonene i virksomheten. Retningslinjer er nedfelt i personalhåndboken..

Stillinger som faller inn under definisjonen ledende eller særlig uavhengige er unntatt..

1. og 17. mai, l. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kr.Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, julaften og 1. og 2. juledag er normale fridager.

Arbeidstakeren har fri fra kl. 14:00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, onsdag før Kr.Himmelfartsdag.

Arbeidstiden mellom jul og nyttår er fra kl. 08:00 til kl. 14:00.
Arbeidstiden på nyttårsaften er fra kl. 08:00 til 12:00

LS

3.2 Overtid

Det ytes overtidsgodtgjørelse etter 7,5 timers arbeidsdag, lørdager og søndager. Overtidstillegget på faste timelønnssatser utgjør 50 % etter full arbeidsdag, 50% før kl. 13:00 på lørdag og 100 % overtidstillegg etter kl. 13:00 på lørdager og 100 % på søndager.

Overtid kan tas ut med fri i et tilsvarende antall timer en annen virkedag dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Overtidstillegget skal utbetales.

4- LØNN

4.1 - Generelt om lønnspolitikk/lønnssystem/lønnsfastsettelse

Det er avgjørende betydning at virksomheten har en bevist lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her en beskrivelse av de verdier, holdninger; handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme gjennom lønnssystemets oppbygning og praktisering. Lønnspolitikken skal gi stabilitet og troverdighet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

Det er et felles ansvar for bedriften og de tillitsvalgte å gjøre lønnssystemet kjent for alle berørte.

4.2 - Lønn som stedfortreder

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for perioder utover 2 uker sammenhengende, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

4.3 — Lønnsreguleringer

Forhandlinger om lønnstillegg skal gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtalt mellom Spekter og LO Stat. På grunnlag av disse forhandlingene gjennomføres lønnsforhandlingene mellom Fagforbundet og Fremtind Service AS.

Overenskomsten er en minstelønnsavtale der de nedfelte lønnsbestemmelsene uttrykker den garanterte minstelønn for de arbeidstakere som omfattes av overenskomsten. Dette innebærer at partene lokalt skal føre reelle forhandlinger om tillegg, basert på virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter.

Hver enkelt medarbeider lønnes etter kvalifikasjoner og ansiennitet. Lønnen vurderes en gang pr år.

Før forhandlingene skal bedriften legge frem det nødvendige underlag.
Virksomhetens regnskap skal fremlegges og presenteres.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, der partenes syn fremkommer.

LS

De reguleringer som blir en følge av forhandlingene skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato.

En eventuell regulering skal foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse, og skal være i samsvar med virksomhetens lønnssystem. Vurderingen skal kunne begrunnes ovenfor den enkelte.

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegge er følgende:

- Betydelig endringer i arbeids- og ansvarsområdet
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Initiativ
- Dyktighet
- Effektivitet Produktivitet
- Oppretting av skjevheter

Medarbeidersamtaler årlig — Lønnssamtaler i forkant av lønnsforhandlingene
Admirasjonen kan administrativt gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene.
Organisasjon skal være orientert i forkant.

4.4 — Minstelønn og Lønnsmatrise

Stillingen i Fremtind Service er innplassert i stillingsnivåer med minstelønnssatser og lønnsspenn ref. lønnsmatrisen. Tabellen med lønnsmatrisen er oppdatert for lønnsutviklingen inklusiv lønnsoppgjøret 2022, ref forhandlingsprotokoll 2022.

Ansatte i Fremtind Service skal vurderes lønnsmessig ut fra arbeidsoppgavenes kompleksitet, ansvar og kompetanse som er påkrevd for å utføre jobben, Alle nye stillinger skal plasser inn i lønnsmatrisen. I matrisen under er det definert 3 nivåer. Det er arbeidsoppgavene som utføres og kravene til stillingen (ikke stillingstittel) som avgjør hvilket nivå den ansatte skal ligge inne i Lønnsmatrisen.

Nivå		**Lønnsspenn**
3	• Medarbeider som innehar spisskompetanse, fageksperter med dyptgående erfaring innen fagområdet eller tyngre lederoppgaver. • Tyngre rådgivning i henhold til Fremtind Services strategi • Stillingen har stor innvirkning på Fremtind Services måloppnåelse.	Fra kr 657.017,- og oppover

LS

	• Overordnete, langsiktige problemstillinger • Skal sørge for utvikling og fastsetting av overordnete mål og strategier. • Krav til nytenkning og utvikling av strategier, prosedyrer og metoder • Representerer Fremtind Service`s interesser utad • Ustrakt kontakt innad i organisasjonen • Det kreves utdannelse fra høyskole eller tilsvarende, og relevant erfaring. Ledererfaring er en fordel. Lang erfaring kan kompensere for mangel på utdanning. • Stillinger på dette nivået kan bli sett på som «særlig uavhengig» stillinger	
2	• Medarbeider med arbeidsoppgaver ilagt varierende grad av selvstendighet og kompleksitet innenfor delvis gitte mål og rammer. • Ledelse innenfor gitte rammer med varierende grad av selvstendighet. • Krav til prioritering, vurdering og planlegging på kort og lengre sikt. • Ansvar for utvikling innenfor områder, analyser, utredningsarbeid, rutiner og dokumentasjon, saksbehandling. • Det kreves utdannelse fra høyskole eller tilsvarende, og ønskelig med noe erfaring. Relevant erfaring kan kompensere for formell utdanning.	Fra kr 499.333,- til kr 722.719,-
1	• Medarbeidere med oppgaver som utføres innenfor fastlagte rutiner, prosedyrer og systemer. Problemløsning skjer iht. veiledning og kjente metoder.	Fra kr 413.921,- til kr 525.614,-

LS

	• Det stilles krav til vurdering, prioritering og planlegging av eget arbeid innenfor fastlagte mål på kort sikt. • Arbeidsoppgavene er i stor grad definert av andre.	

4.5 — Lønnsansiennitet

Hovedregel: Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke. Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

Verneplikt godskrives i lønnsansiennitet.

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

4.6— Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time betegne ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønnssatsen for dagarbeidstid er årslønn dividert med 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1950.

4.7 — Lønnsutbetaling

Utbetaling av lønn skal skje månedlig og skal være disponibel den 20. hver måned. I juni og desember utbetales lønn den 10. i måneden. Hvis lønningsdag faller på en lørdag, helligdag eller offentlig helligdag, skal lønnen være disponibel nærmeste forutgående virkedag.

LS

5 - SOSIALE BESTEMMELSER

5.1 — Lønn under sykdom og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon.

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst hele den tid arbeidstaker har rett til slik stønad etter folketrygden. Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver,

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg (kveldstillegg) etter oppsatt tjenesteplan. Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden. Når arbeidstaker har mottatt sykelønn i minst 50 uker i de siste 3 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.

Arbeidstaker som fortsetter i tjenesten etterfylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

5.2 - Svangerskap for fødsel og adopsjon

5.2.1 — Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de 10 siste måneder før permisjon tar til, har rett til full lønn, jf. Pkt. 4.1 under permisjonen ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. Folketrygdloven kap. 14. når vedkommende har tiltrådt stillingen.

5.2.2 - Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1 /2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønsker skal tillegges avgjørende vekt.

Gravide arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon.

Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg.

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

Hvis det oppstår sykdom under svangerskapet, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter pkt. 4.1 inntil nedkomsten, så frem sykdommen legitimeres ved legeattest.

LS ABEG

5.3 — Barns og barnepassers sykdom

5.3.1 — Rett til permisjon jf. Arbeidsmiljøloven 12-9

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/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, hvor aldersgrensen er 20 år.

5.3.2 — Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdlovens kap. g del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

5.4 — Vern ved sykdom

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.

6 - ANDRE FORHOLD

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelser i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljølovens kap. 15.

7 - YTELSER ETTER DØDSSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

Gruppelivsforsikringer er iht. bedriftens bestemmelser og gjeldende lovbestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

8 - ERSTATNING VED YRKESSKADE/YRKESSYKDOM

Yrkesskadeforsikring er iht. bedriftens bestemmelser og gjeldende lovbestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

9 - KOLLEKTIV PENSJONFORSIKRING

Fremtind Service s ansatte skal være tilknyttet kollektive ulykkesforsikring, gruppelivsforsikring og kollektive pensjonsforsikring. Før eventuelle endringer i pensjons- og forsikringsvilkårene foretas, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

LS AKE

10 - AFP

Bedriften er med i avtalen om avtalefestet pensjon, AFP. Denne avtalen gir ansatte rett til å tå ut hel eller gradert pensjon fra 62 år etter gitte forutsetninger. Det vises til overenskomsten mellom spekter og LO.

11- KORTE VELFERDSPERMISJONER

Korte velferdspermisjoner er regulert som administrative bestemmelse i virksomhetens Personalhåndbok og de til enhver tid gjeldende bestemmelser i virksomhetens kvalitetessystem. Evt. Endringer i Personalhåndboken og kvalitetssystemet skal drøftes mellom partene før endringer trer i kraft.

12 - OPPLYSNINGSPLIKT

I henhold til pkt. 7, 8, 9, 10 og 11 plikter virksomheten å gjøre vilkårene kjent for arbeidstakerne.

13 - ORIENTERINGSPLIKT

Dersom det innføres bedre ordninger for sammenlignbare grupper enn det som fremgår av denne tariffavtalen, skal fagforbundet orienteres om dette.

14 - VARIGHET

Overenskomstens varighet er avtalt mellom LO Stat og Spekter og fremgår av del A.

Oslo, 06.05.2022

For Fagforbundet

For Fremtind Service AS

Ellen Kristene Gregstad Gest

Anne-Stine E. Gjersdal