

Protokoll

Den 5. januar 2023 ble det avholdt forhandlingsmøte vedrørende revisjon av Hovedavtale og Overenskomst mellom Delta og ASVL.

Tilstede:

Fra Delta Christine Ugelstad Svendsen
Fra ASVL Torstein Fosvold, Jens Gram og Dag Sandvik

Partene ble enige om følgende endringer:

Hovedavtalen

§ 4 andre ledd, nytt siste punktum:

Delta har rett til å velge en hovedtillitsvalgt i hver bedrift.

Partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen som den enkelte organisasjon skal ha i bedriften. Det bør i den forbindelse tas hensyn til antall medlemmer, tariffavtalens omfang og organiseringen av bedriften. **Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 12.**

§ 7 nytt tredje ledd:

Tillitsvalgte har rett til fri fra ordinært arbeid for å utføre nødvendige oppgaver som tillitsvalgt.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fraværet skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Tillitsvalgte skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta på fagkurs, samt i vedtektsfestede organer i Delta.

§ 8 nytt andre til femte ledd:

Under utøvelse av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftelser med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste lønn samt alle variable tillegg som arbeidstaker ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid.

Medgått tid til bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg, og når det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær fri for å utføre sine oppgaver, betales tilsvarende.

Møte som holdes i fritiden skal godtgjøres med timelønn beregnet etter reglene for helligdager og 1. og 17. mai

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene på bedriften eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen. Overtid skal betales som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 6-5 nr. 3.

Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

§ 9 endres slik, andre ledd strykes, nytt andre til sjuende ledd:

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling tillitsvalgte har i bedriften.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Delta gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være tatt ut senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte ansatte beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Er tillitsvalgte eller andre ansatte sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i ASVL, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når Delta hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 11.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

Overnevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre – og bedriftsforsamling.

§ 12 siste ledd gis følgende tilføyelse:

Det skal settes opp protokoll undertegnet av begge parter i forbindelse med lokale forhandlinger. Partenes syn skal fremgå av protokollen.

§ 15 andre ledd endres slik:

Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte. **Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov for å styrke bedriftens konkurransesituasjon.** Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

§ 16

Retting av henvisning: Arbeidstvistloven **§ 16.**

Overenskomsten

§ 4 sjette ledd endres slik:

Bedriften fastsetter lønn til den enkelte arbeidstaker etter reelle forhandlinger med de tillitsvalgte/organisasjonene. Lønnsvurdering og lokale forhandlinger skal foretas en gang pr. år innen 1. oktober. **Bedriften og de tillitsvalgte skal søke å komme frem til enighet om retningslinjer og vurderingskriterier. Disse skal gjøres kjent for de ansatte. Vurderingskriteriene som velges må kunne observeres og måles. Den enkelte må kunne påvirke resultatet av vurderingene med utvikling av egen adferd. Den som foretar vurderingene, må ha et faktisk forsvarlig vurderingsgrunnlag i forhold til den enkelte.**

Nytt 8 ledd:

Lønnen for den enkelte skal fastsettes som månedslønn

Lønnen for den enkelte funksjonær skal fastsettes og eventuelt reguleres på individuell basis under hensyntagen til den enkeltes:

- **ansvars- og arbeidsområde i henhold til beskrivelse for stillingen**
- **praksis**
- **utdannelse**
- **ansettelsestid**
- **dyktighet**

og slik at den klart gir uttrykk for den ledelse og det ansvar som følger stillingen.

Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

Lønnen skal så langt som mulig være på høyde med sammenlignbare grupper med tilsvarende ansvars- og arbeidsoppgaver. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Nytt 13. ledd

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering på et annet tidspunkt enn de lokale forhandlingene. Tillitsvalgte kan også ta opp slike spørsmål med bedriften.

§ 7 II

Retting av trykkfeil: Delta

Nytt avsnitt V

Hjemmekontor

Dersom bedriften åpner for bruk av hjemmekontor, skal rammene drøftes med de tillitsvalgte

§ 8 matpengesatsen økes til kr 96

§ 9 første og andre ledd endres slik:

Ved vesentlig utvidelse av funksjonærens ansvars- og arbeidsområdet for en viss tid eller permanent, kan det opptas forhandlinger om kompensasjon. Kompensasjon gis fra det tidspunkt endringen ble iverksatt.

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av en stillings arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering basert på den nye eller endrede stillingen. Den nye lønnen som måtte bli resultatet av vurderingen skal gjelde med virkning fra det tidspunkt stillingsendringene iverksettes.

Når arbeidstaker pålegges å vikariere i stilling med mer krevende oppgaver, **eller får utvidet ansvars- og arbeidsområde for en viss tid**, skal det betales en passende godtgjørelse når arbeidet varer utover 1 uke.

§11 punktet om amming utgår, Det vises her til § 15, bokstav N

NY §15 bokstav N;

Nødvendig amming i samsvar med AMLs § 12-8, betales med lønn i inntil 2 timer pr arbeidsdag i inntil ett år for ansatte på full tid. Deltidsansatte gis tid med lønn tilsvarende sin stillingsprosent. Arbeidstaker bestemmer når fritiden avvikles i samråd med arbeidsgiver

§ 14 tredje ledd strykes, fjerde og femte ledd endres slik og blir nytt tredje og fjerde ledd:

Kravet til opptjeningstid gjelder ikke ansatt som har sammenhengende tilsetning i bedriften siden før 01.01.91.

Med etterlatte menes ektefelle/partner iht. Lov om registrerte partnerskap/samboer, **barn eller** andre som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Ytelser fra det offentlige og bedriftsmessige pensjonsordninger kommer til fradrag.

Hvis bedriften har innført statuttmessig regulert pensjonsordning, gruppelivsforsikring eller andre lignende trygdeordninger som tilfaller etterlatte, kommer de beløp vedkommende har krav på til fradrag ved lønnsutbetalingen. Det samme gjelder ytelser fra folketrygdloven, dog ikke engangsstønad ved dødsfall i henhold til lov om folketrygd av 28. februar 1997 kapittel 7.

§ 24

Generelle avtaler

Reguleringsbestemmelse for 1. avtaleår

Partene er enige om kr. 4,00 pr time som et generelt tillegg. Tilleggene gjøres gjeldende med virkning fra 1. mai 2022

Lønnstilleggene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før 5. januar 2023.

Lokale forhandlinger:

Lokale forhandlinger skal føres på basis av overenskomsten og slik at lokale tillegg skal gis med utgangspunkt i den enkelte bedrifts økonomiske stilling.

Lokale forhandlinger skal føres mellom de lokale parter og skal være reelle uavhengig av hvilke begrep overenskomsten inneholder med hensyn til forhandlinger, drøftinger, vurderinger eller liknende.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom ASVL og Delta om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten - dager varsel (dog ikke til utløp før 1.april 2024).

§ 25

Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. mai 2022 og gjelder til 30. april 2024. Blir den ikke sagt opp av en av partene med minst 2 –to- måneders skriftlig varsel, blir den automatisk forlenget m 1 – ett – år ad gangen.


Christine Ugelstad Svendsen


Dag Sandvik