

Overenskomst del
B mellom Delta
og
Evidia Norge AS
01.04.2022 - 31.03.2024

1. OMFANG

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer av Delta ved Evidia Norge AS.

Hovedavtalen mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og YS inngått for perioden 01.01.,2022 - 31.12.2025, samt Overenskomst del A inngått for perioden 01.04.2022 - 31.03.2024 gjelder som del 1 av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter ikke bedriftens ledelse.

Bedriftens ledelse omfatter daglig leder, seksjonsledere og avdelingsledere.

2. ARBEIDSTID

2.1 Arbeidstidsbestemmelser

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke. Lunsj (spisepause) er inkludert i arbeidstiden.

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

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften, samt fra kl. 15.00 pinseaften. Etter disse klokkeslettene godtgjøres arbeid med 100 % overtid,

Det gis normalt fri på julaften og nyttårsaften og det trekkes totalt for 1 feriedag dersom disse dagene ikke tas som opparbeidet avspasering.

Det skal normalt være arbeidsfri fra kl. 18.00 dagen før Kr. Himmelfartsdag, jf. AML 1010. Det kan denne dagen lokalt inngås avtale om frivillig arbeid etter kl. 18.00.

Arbeid etter kl. 18.00 godtgjøres i så fall med ordinær lønn inkludert ubekvemstillegg, samt 100 % overtidsgodtgjøring.

2.2 Daglig arbeidstid

Arbeidstiden ved Evidia Norge AS er normalt fra kl.08.00 - 15.30, mandag-fredag.

2.3 Ubekvemstillegg

For arbeidstakere som arbeider turnus, skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke, betales et tillegg, kr. 100,- for ordinært arbeid mellom kl. 15.30 og kl. 08.00.

Endring av arbeidsplan skal drøftes med tillitsvalgte senest to uker før planen iverksettes, jfr. aml 10-3. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Faste variable tillegg knyttet til arbeidsytelse (kveldstillegg) er pensjonsgivende.

2.4.a Annen arbeidstid

Ved behov kan den ordinære arbeidstiden flyttes innenfor tidsrommet fra kl. 07.00 til kl. 22.00. mandag-fredag og kl.0800-1800 lørdag.

Perioden for nattarbeid endres slik at perioden for nattarbeid er tidsrommet 22.00-07.00 —jf. AML 10-11 (4).

Avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.

Hvis arbeidsgivers varsel om forskjøvet arbeidstid gis mindre enn tre dager i forveien er partene enige om følgende betalingsbestemmelser:

Når arbeidstaker flyttes fra kveldsvakt til dagvakt, betales kompensasjon for forskjøvet arbeidstid med 50 % av timelønn for de timer som faller utenom opprinnelig oppsatt

arbeidstid, samt ubekvemstillegg etter ordinær oppsatt vakt. Når arbeidstaker flyttes fra dagvakt til kveldsvakt, betales kompensasjon for forskjøvet arbeidstid med 50 % av timelønn for de timer som faller utenom opprinnelig oppsatt arbeidstid, samt ubekvemstillegg i henhold til pkt. 2.3.

Arbeidstiden kan ikke gå ut over 9 timer den enkelte arbeidsdag eller 40 timer den enkelte uke uten at vilkårene for bruk av overtid er oppfylt eller det gjelder arbeidstakere som ikke er omfattet av arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven (særlig uavhengige stillinger).

2.4.b Lørdagstillegg

For ordinært arbeid iht oppsatt arbeidsplan på lørdag og/eller søndag utbetales et tillegg på kr. 100,- pr. time.

2.5 Overtid

Det skilles mellom merarbeid -- som er ekstraarbeid ut over en deltidsprosent opp til en 100 % stilling, og overtid som er arbeid ut over 100 % stilling. Merarbeid gir ikke rett til overtidskompensasjon.

Det ytes overtidsgodtgjørelse etter 7,5 timers arbeidsdag, samt etter 7,5t ordinært arbeid lørdager og søndager. Overtidstillegg på faste timelønssatser utgjør 50 % etter full arbeidsdag, 50 % før kl. 1400 på lørdag og 100 % overtidstillegg etter kl. 1400 på lørdager og 100 % på søndager. Overtid kan tas ut som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Overtidstillegget utbetales.

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger fire (4) timer utført umiddelbart før eller etter ordinær vakt skal det betales 100 % tillegg fra første (1) time.

Bestemmelsene om overtid gjelder arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke.

3. LØNN

3.1 Generelt om lønnspolitikk / lønnssystem / lønnsfastsettelse

Det er av avgjørende betydning at virksomheten har en bevisst 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 oppbygging 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.

3.2 Lønn som stedfortreder

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

3.3 Lønn ved repetisjonsøvelse

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

3.4 Lønnsreguleringer

Forhandlinger om lønnstillegg skal gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og YS-Spekter. På grunnlag av disse forhandlinger gjennomføres lønnsforhandlinger mellom Aleris Røntgen AS og Delta.

Overenskomsten er en minstelønnsavtale der de nedfelte lønnsbestemmelser 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 fremtidsutsikter.

Hver enkelt medarbeider lønnes etter kvalifikasjoner og ansiennitet. Lønn 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.

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 lønnsystem. Vurderingen skal kunne begrunnes overfor den enkelte.

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegg er følgende:

- Betydelig endring i stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Initiativ
- Faglig kompetanse
- Effektivitet / Produktivitet
- Kundeorientering ' Oppretting av skjevheter ° Medarbeidersamtaler årlig - i forkant av lønnsforhandlingene.

Det kan administrativt gis lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene. Delta skal være orientert,

3.5 Minstelønn

Følgende minstelønnssatser gjelder etter lønnsjusteringer fra 01.04.2020:

St.gruppe		0 år	4 år	8 år	10 år
Gr.1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	353866	358866	373566	402566
Gr.2	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	379966	385066	387166	417766

10 4 agf

Gr.3	Stillinger med krav om skoleutdannin	399666	406666	418666	445666
------	--------------------------------------	--------	--------	--------	--------

For grupper som er omfattet av produksjonslønnssavtale eller lignende, gjelder ikke ovenstående minstelønssatser.

Helsepersonell med autorisasjon skal avlønnes iht minstelønssatsene i Stillingsgruppe 2 (fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstillinger).

Eventuell regulering av satsene for minste fortjeneste foretas ved den ordinære revisjon av overenskomsten.

3.6 Lønnsansiennitet

Hovedregel

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden 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.

3.7 Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønssatsen for dagarbeidstid er årslønn dividert på 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1950.

3.8 Lønn ved omplassering

Ved omplassering på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

ID⁵ 

4. SOSIALE BESTEMMELSER

Ved virksomheten gjelder følgende avtale om sosiale bestemmelser. Ordningene skal minst omfatte:

4.1 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 (uten G-begrensningen) under sykdom i 50 uker. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden.

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

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

4.2 Svangerskap og fødsel og adopsjon

4.2.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 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.

4.2.2 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan det avtales at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofyllt arbeidsmiljø, har en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratrekningen og fram 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 lønsmessige tillegg.

Virksomheten skal så langt som mulig legge til rette for at gravide etter 28. svangerskapsuke får en arbeidssituasjon som ikke er belastende.

4.2.3 Omsorgspermisjon ved nedkomst

I forbindelse med mors nedkomst har far rett til to uker permisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven 12-3. Slik permisjon gis med lønn, og skal normalt avvikles i løpet av de 2 første ukene etter hjemkomst.

4.3 Barns og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn / barnepassers sykdom, jmfør arbeidsmiljøloven 12-9. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Ved sykdom hos funksjonshemmet barn er aldersgrensen 20 år.

Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

5. 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 oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

6. YTELSER ETTER DØDSFALL / GRUPPELIVSFORSIKRING

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

7. ERSTATNING VED YRKESKADE / YRKESYKDOM

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

8. KOLLEKTIV PENSJONSFORSIKRING

Pensjonsordning for ansatte er sikret iht. Lov om obligatorisk tjenestepensjon og iht. bedriftens bestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes med tillitsvalgte. Oppdatert informasjon om den til enhver tid gjeldende ordning skal finnes i bedriftens Personall håndbok.

9. KORTE VELFERDSPERMISJONER

Korte velferdspermisjoner er regulert som administrativ bestemmelse i virksomhetens Personall håndbok og de til enhver tid gjeldende bestemmelser i virksomhetens prosedyreverk. Evt. endringer i Personall håndboken og prosedyreverket skal drøftes mellom partene før endringene trer i kraft.

10. PRØVETID OG OPPSIGELSE

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.

11. ORIENTERINGSPLIKT

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

12. VARIGHET

Overenskomsten gjelder fram til 31. mars 2024.



Evidia Norge AS

Ane Gyn Fosmark (sign.)

Oslo 2022-05-09



Delta

Tom Dolven (sign.)