

OVERENSKOMST

1. april 2018 – 31. mars 2020

mellom

Hovedorganisasjonen VIRKE

på den ene siden

og

Tekna

på den andre side

INNHOLDSFORTEGNELSE

OVERENSKOMST	1
DEL I: HOVEDAVTALEN MELLOM VIRKE OG TEKNA	3
DEL II: OVERENSKOMSTBESTEMMELSER	3
§ 1 VIRKEOMRÅDE OG OMFANG.....	3
§ 2 SÆRAVTALER.....	3
§ 3 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR.....	3
§ 4 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSPØRSMÅL.....	3
§ 5 LØNNSVURDERING/LØNNREGULERING	4
§ 6 ARBEIDSTID	4
§ 7 KOMPETANSEUTVIKLING.....	5
§ 8 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND.....	5
§ 9 SLUTTVEDERLAG.....	5
§ 10 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET.....	5
PROTOKOLLTILFØRSELER:.....	6
1. OVERENSKOMST MED TEKNA	6
2. KONSERN	6

DEL I: HOVEDAVTALEN MELLOM VIRKE OG TEKNA

DEL II: OVERENSKOMSTBESTEMMELSER

§ 1 VIRKEOMRÅDE OG OMFANG

Overenskomstens bestemmelser skal gjelde for arbeidstakere som er medlem av Tekna.

Fra overenskomsten unntas bedriftens øverste ledelse og ledere som deltar ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

§ 2 SÆRAVTALER

Partene er enige om at denne overenskomsten er en rammeavtale. Det er partenes intensjon at avtalen utfylles ved bruk av særavtaler (i henhold til Hovedavtalen/Parallellavtalen Tekna-Virke kapittel V).

§ 3 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR

Spørsmål vedrørende generelle arbeids- og ansettelsesvilkår som ikke er regulert i ansettelseskontrakten, skal søkes løst mellom bedriften og tillitsvalgte.

For øvrig kan det etableres avtaler mellom bedriften og bedriftsgruppen om spørsmål av generell karakter for de medlemmer av Tekna som er omfattet av denne avtalen.

Det enkelte medlem av Tekna kan selv, eventuelt med bistand av en tillitsvalgt, ta opp med bedriften spørsmålet om å endre avtalt arbeidsordning.

§ 4 BEHANDLING AV GENERELLE LØNSSPØRSMÅL

I virksomheter hvor det er etablert bedriftsgruppe:

Det skal gjennomføres reelle forhandlinger mellom bedriften og bedriftsgruppens tillitsvalgte om den gjennomsnittlige lønnsregulering før bedriften fastsetter den årlige regulering.

Forhandlingene skal føres på grunnlag av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter.

Under forhandlingene må begge parter være innstilt på å fremlegge sine synspunkter og å få disse synspunkter prøvet av motparten. Ut over kriteriene som er nevnt ovenfor vil forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold være emner som kan tas opp.

Det skal settes opp protokoll fra møtene. Ved uenighet bør begge parter i protokollen gi uttrykk for et sammendrag av sine synspunkter.

De tillitsvalgte skal på oppfordring gis nødvendig informasjon i forkant og etterkant av lønnsforhandlinger, herunder lister over individuelle lønninger for bedriftsgruppens medlemmer.

Informasjonen skal ligge til grunn for forberedelser til forhandlingene og for å kunne kontrollere resultatet.

En representant for de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for gruppen før resultatet av lønnsvurderingene meddeles den enkelte.

Hvis bedriftsgruppens medlemmer ikke er enige i den gjennomsnittlige reguleringen, kan saken tas opp med Tekna, som kan kreve forhandlingsmøte med VIRKE.

Regulering av lønningene skjer etter reglene i denne paragraf pr. 1. juli hvert år, med mindre partene blir enige om annet.

I virksomheter hvor det ikke er bedriftsgruppe:

Hvor det ikke er etablert bedriftsgruppe har en representant for Teknas medlemmer i bedriften rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas i bedriften.

§ 5 LØNSSVURDERING/LØNNSREGULERING

Den enkelte bedrift bør ha en lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forhold.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av Tekna en gang pr. år, herunder de som er fraværende grunnet foreldrepermisjon. Den reguleringen som måtte bli en følge av vurderingen, skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering. Arbeid som tillitsvalgt kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog/samtale mellom leder og medarbeider, for eksempel lønnsamtale mellom leder og medarbeider.

I virksomheter hvor det innføres resultatbasert lønnsystem skal de lokale parter drøfte hvordan lønnsystemet innrettes i forhold til den tid som brukes på tillitsvalgtarbeid. Partene mener det er viktig å sørge for at tillitsvalgte ikke kommer dårligere ut lønnsmessig enn de ellers ville ha gjort.

I virksomheter hvor arbeidsgiver innfører bonusordninger (enten i form av resultatdeling, eller for oppnådde resultater på individ- eller gruppenivå), skal kriteriene for ordningen drøftes med tillitsvalgte og gjøres kjent for de berørte arbeidstakere.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

§ 6 ARBEIDSTID

De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan arbeidsmiljøloven § 10-12 praktiseres overfor Teknas medlemmer.

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller pkt. 2, skal det på forespørsel gis en skriftlig begrunnelse.

§ 7 KOMPETANSEUTVIKLING

Partene erkjenner den store betydning økt opplæring og utdannelsen har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Vedlikehold av kunnskap og styrking av kompetanse er verdifullt, og bedriftene bør derfor legge stor vekt på planmessig opplæring av medlemmer av Tekna.

De sentrale parter vil understreke viktigheten av en helhetlig personalpolitikk som blant annet legger til rette for å vedlikeholde og utvikle seniormedarbeidernes ressurser og kompetanse. Det er et mål at flest mulig skal kunne delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Den enkelte bedrift skal legge frem mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere tiltak for den enkelte. Kartleggingen oppdateres årlig. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og framtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller andre virkemidler.

Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

Tillitsvalgte og bedriften drøfter nærmere hvordan bedriftens kompetanseutvikling best kan ivaretas i tråd med bestemmelsen

§ 8 OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Virke og Tekna har avtalt å opprette et fond som har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv, primært i spørsmål som er av betydning for teknamedlemmene og deres forhold til bedriften.

Partene inngår egen avtale om opplysnings og utviklingsfond.

§ 9 SLUTTVEDERLAG

Den i arbeidslivet til enhver tid etablerte sluttvederlagsordning for arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år, gjøres gjeldende for de av Teknas medlemmer som går inn under denne Overenskomst.

Bedriften kan selv velge å finansiere eventuelle utbetalinger, istedenfor å stå tilsluttet LO/NHO-ordningene eller tilsvarende ordninger.

§ 10 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Overenskomsten gjøres gjeldende 1.4.2018 – 31.3.2020 - og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

PROTOKOLLTILFØRSELER:

1. OVERENSKOMST MED TEKNA

Partene er enige om at Overenskomst med Tekna, med virkning fra 01.04.2010 gjøres gjeldende for de virksomheter hvor Tekna har minimum 3 medlemmer og vilkårene for øvrig i Hovedavtalen er oppfylt.

2. KONSERN

I konsern med flere enn 200 ansatte kan det være behov for en ordning med konserntillitsvalgt. Behovet for etablering av slik ordning skal drøftes lokalt.

Den konserntillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som kan ha betydning for de ansatte i konsernet som helhet. Den konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i eller erstatte partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

Det kan inngås avtale om at en av de tillitsvalgte i konsernets bedrifter velges til denne funksjonen.

23. august 2018

Hovedorganisasjonen Virke

Bård Westbye /s/

Tekna

Marianne Gran Juriks /s/