

# Overenskomst Virke/Tekna



# **OVERENSKOMST**

**1. april 2016 – 31. mars 2018**

**mellom**

**Hovedorganisasjonen VIRKE**

**på den ene siden**

**og**

**Tekna**

**på den andre side**

## INNHALDSFORTEGNELSE

§ 1	VIRKEOMRÅDE OG OMFANG .....	3
§ 2	SÆRAVTALER .....	3
§ 3	GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR .....	3
§ 4	BEHANDLING AV GENERELLE LØNSSPØRSMÅL .....	3
§ 5	LØNSVURDERING/LØNSREGULERING .....	4
§ 6	ARBEIDSTID .....	5
§ 7	OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND .....	5
§ 8	SLUTTVEDERLAG .....	5
§ 9	OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET .....	5
	<b>PROTOKOLLTILFØRSLER:</b> .....	<b>6</b>
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 LØNNSPØRSMÅL**

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, konkurransevne 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 for å kunne kontrollere resultatet av forhandlingene.

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.

Ved overenskomstrevisjon kan lokale forhandlinger kan først iverksettes når VIRKE og Tekna har sluttført forhandlingene.

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 LØNSVURDERINGER/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 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.

## **§ 8 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.

## **§9 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET**

Overenskomsten gjøres gjeldende 1.4.2016 – 31.3.2018 - og videre for 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

## **PROTOKOLLTILFØRSLER:**

### **1. OVERENSKOMST MED TEKNA**

Partene legger til grunn at Overenskomst Virke/Tekna som hovedregel ikke blir krevd opprettet i de virksomheter hvor Tekna har mindre enn 3 medlemmer.

På anmodning skal de tillitsvalgte for Tekna få opplysninger om nyansatte innen overenskomstområdet på bedriften.

### **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. februar 2017

Hovedorganisasjonen Virke

Geir Waage Aurdal /s/

Tekna

Marianne Gran Juriks /s/

## Et Norge som verdsetter og satser på de som driver virksomhet

Virke er næringslivets nest største hovedorganisasjon og representerer over 20 000 virksomheter. Vi jobber for bedre rammevilkår for våre medlemmer, og et Norge som verdsetter og satser på de som driver virksomhet. Virke mener virksomheter lykkes best når verdiene skapes i samspill mellom arbeidsgiver og medarbeider.

Våre medlemsbedrifter kommer fra bransjer som handel, kunnskap, teknologi, reiseliv, service, helse, omsorg, utdanning, kultur og frivillighet. Til sammen utgjør de over 225 000 arbeidsplasser.

**VIRKE**  
HOVEDORGANISASJONEN

Tlf: +47 22 54 17 00 | Faks: +47 22 06 09 30  
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | Postboks 2900, 0230 Oslo, Norge  
[www.virke.no](http://www.virke.no)