

År 2020, 29. oktober ble det gjennomført
tarifforhandlinger mellom Abelia og Parat av
overenskomst nr. 243,
Forskningsoverenskomsten

Til stede

For Parat: Kjell Morten Aune
Tonje Krakeli Sneen
Nils Olav Solum
Cecilie Marie Fjellbakk
Neige Lambert
Tale Rognerud Johnsen

For Abelia: Hanne Jahr Pedersen
Thomas Urdal Johnsen
Lasse Lund
Wenche Helene Nilsen

Partene ble enige om følgende:

Navn på overenskomsten

Navnet på overenskomsten endres til: *Forsknings- og undervisningsoverenskomsten*

Etter del I

Etter del I tas det inn følgende to nye overskrifter:

DEL II
OVERENSKOMST

§ 4 Innleie av arbeidstakere

Bestemmelsens første og annet ledd endres slik:

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere iht. gjeldende regler i arbeidsmiljølovens kap. 14 ~~X+B~~ (§§ 14-12 og 14-13), skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §§ 9-3 – 9-6. Dette gjelder ikke innleie av vikarer som skal erstatte enkeltpersoner.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal virksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen denne avtales tariffområde, *jf. arbeidsmiljøloven § 14-12 b) fjerde ledd.*

§ 5 Arbeidstidsbestemmelser

Bestemmelsens femte ledd endres slik:

Godtgjøringen skal være minst like god som det bedriften yter øvrige ansatte med samme arbeidstidsordning.

§ 6 Kommunikasjonsteknologi

Bestemmelsen endres slik:

Partene er enige om at bruk ~~ny~~ av kommunikasjonsteknologi kan skape store muligheter for fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og samtidig kan det bidra til utfordringer knyttet til skillet mellom jobb og fritid. De lokale parter oppfordres til å drøfte disse forholdene, basert på partenes ulike interesser, forventninger og behov.

§ 7 Overtid

Bestemmelsen endres slik:

Bruk av overtid~~sarbeid~~ og utbetaling av overtidsgodtgjøring er bl.a. regulert i arbeidsmiljøloven. Innenfor rammen av gjeldende bestemmelser har arbeidstakeren plikt til å arbeide utover den normale fastsatte arbeidstiden.

Arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstid gjelder ikke for arbeidstakere som innehar stilling av ledende art eller som har en særlig uavhengig stilling. Slike arbeidstakere anses ikke å ha avgrenset arbeidstid. De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en oversikt over hvilke av forbundets medlemmer som er unntatt fra arbeidsmiljølovens ~~henhold til~~ § 10-12 nr. 2.

Godtgjørelse for overtidarbeid for ansatte som har krav på overtidbetaling

For pålagt overtidarbeid gis et tillegg til timelønn på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00, samt på lørdag, søn- og helligdager, 1. og 17. mai, samt jul- og nyttårsaften etter kl. 12.00. Timelønn som danner utgangspunkt for overtidsgodtgjøringen fastsettes ved å dividere årslønn med 1900.

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakerne få fri fra kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag.

Så fremt dette av hensyn til tjenesten ikke lar seg gjøre, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

Deltidsansatte har rett til overtidsgodtgjørelse etter de samme prinsippene som for ansatte på heltid. For merarbeid, men forutsettes at det ved arbeide innenfor ordinær alminnelig arbeidstid, på hverdager kun utbetales timelønn.

Når arbeidstakere blir pålagt overtidarbeid av mer enn to timers varighet (eksklusiv spisepause) i tilknytning til den ordinære arbeidstidens avslutning, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time som skal regnes med i arbeidstiden.

Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker er enige i det, kan opparbeidet overtid avspaseres med tilsvarende antall timer. I tillegg til slik fritid utbetales arbeidstakere et prosenttillegg som svarer til det overtidstillegget vedkommende arbeidstaker ville hatt krav på om overtidarbeidet ble kompensert i penger.

Utfyllende overtidbestemmelser avtales mellom partene ved den enkelte virksomhet.

§ 8 Beredskapsvakt

Bestemmelsen endres slik:

HJP ² KMA

Hvis en ansatt blir pålagt beredskapsvakt jf. **Aarbeidsmiljølovens § 10-4**, eller annen disponibel vaktteneste utenom ordinær arbeidstid, skal det treffes avtale. Avtalen bør inneholde:

- Eventuell omregningsfaktor for arbeidstiden
- Kompensasjon for å ha beredskapsvakt
- Kompensasjon for faktisk utført arbeid

§ 9 Lønn under sykdom

Bestemmelsens annet ledd endres slik:

En arbeidstaker som i løpet av de siste to år **ene** har hatt til sammen 15 måneders sykefravær med lønn, har ikke krav på lønn under sykdom før han/hun igjen har tjenestegjort sammenhengende i minst 6 måneder.

§ 12 Velferdspermisjoner

Bestemmelsen endres slik:

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan det innen kalenderåret gis velferdspermisjon i inntil 2 uker med lønn, eller 1 mnd. med 1/2 lønn.

§ 13 Sluttvederlag

Bestemmelsen tas ut av overenskomsten, ref. avviklingen av ordningen og opprettelsen av en ny Sliterordning. Nummereringen av de øvrige bestemmelsene i overenskomsten endres tilsvarende.

Bilag 3 tas ut og erstattes av nytt bilag om Sliterordningen i tråd med resultatet i forhandlingene mellom YS og NHO, jfr. protokoll av 2. oktober 2020. De øvrige bilagene i overenskomsten videreføres.

§ 16 Lønn under militærtjeneste

Bestemmelsens annet ledd endres slik:

Ved senere pliktig tjeneste (repetisjonsøvelser, heimevernsøvelser, øvelser i sivilforsvaret o.l.) utbetales arbeidstakere full lønn i inntil 3 mnd. sammenlagt i løpet av 12 måneder, regnet fra den første innkallingsdagen arbeidsgiveren har betalt lønn for. Er tjenesten frivillig, faller lønnen bort for tiden utover det som arbeidstakeren normalt ville **ha vært** beordret til.

§ 20 Faglig utvikling

Bestemmelsen endres slik:

Partene er enige om at kompetanseutvikling gjennom det daglige arbeid er viktig. ~~Så langt det er forenlig med virksomhetenes formål og arbeidsprogram, skal~~ Forholdene **skal** legges til rette **for** at de ansatte får arbeid som er av interesse og som kan medvirke til at de får utnyttet og utviklet sine evner og kunnskaper, **dersom dette er forenlig med virksomhetens behov.**

Så langt det er mulig skal de ansatte også gis mulighet for hel eller delvis permisjon uten lønn for å arbeide ~~i~~ andre virksomheter, det private næringsliv o.l. for å bygge opp sin faglige kompetanse når dette vurderes som nyttig for virksomheten.

Ansatte som f.eks. er innvilget stipend eller som opptar lån for videreutdanning, bør kunne innvilges **hel eller delvis** permisjon i et rimelig tidsrom **for å utvikle kompetanse som er relevant i forhold til**

nåværende eller fremtidige oppgaver. Arbeidsgiver og bør også vurderes å støttet arbeidstaker økonomisk fra virksomheten dersom kompetansen/utdannelsen er spesielt relevant for virksomheten. i forhold til nåværende eller fremtidige oppgaver. Det skal i tilfelle foretas en samlet vurdering av den enkeltes inntekt og muligheter.

Permisjon med lønn gis for å avlegge selve eksamen ved videregående skole, høyskole eller universitet for ansatte som har gjennomgått nevnte skoler.

I tillegg til eksamensdagene gis fri med lønn 2 lesedager for hver eksamensdag, uansett om eksamen foregår på fritid eller ikke og uansett om eksamensdag faller på dag etter søn.-og helgedag. Det forutsettes at de to lesedagene avvikles i forbindelse med selve eksamen. Lønn under slik permisjon skal gis selv om utdanning/eksamen ikke er direkte til nytte for stillingen.

§ 24 Opplysnings og utviklingsfondet

Overskriften endres slik:

Opplysnings- og utviklingsfondet

§ 25 Reise- og diettgodtgjørelse

Det mangler et punktum etter annen setning.

§ 26-2 Lokale forhandlinger

Bestemmelsens fjerde ledd endres slik:

Begge parter bør være innstilte på å fremlegge sine synspunkter og få disse synspunktene "prøvet" av motparten. Relevante forhold som vil kunne tas opp i slike møter, vil bl.a. være forhold som knytter seg til medlemmenes situasjon generelt og gruppens eventuelle spesielle forhold.

§ 26-5 Stillingsendringer

Bestemmelsen endres slik:

Ved varige og vesentlige endringer i stillingens ansvars- og/eller arbeidsområde kan partene lokalt slutte avtale om høyere lønn for vedkommende arbeidstaker når som helst i tariffperioden.

§ 27 Tvister

Bestemmelsen endres slik:

Tvist om forståelse av denne avtalen skal søkes løst ved forhandlinger iht. Hovedavtalens bestemmelser. Slike tvister kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter denne avtale har NHO/Abelia og YS/Parat.

§ 28 Varighet

Bestemmelsen endres slik:

Denne overenskomst gjelder til og med 30. juni 2020² og videre 1 - ett år av gangen med mindre den av en av partene blir sagt opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

Til protokollen:

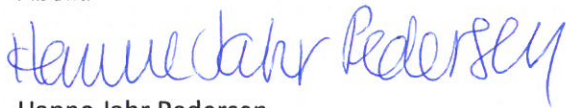
Hjemmekontor

Partene vil avvente resultatet av det pågående arbeidet om hjemmekontor og eventuell revisjon av forskriften om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Partene er enige om å komme tilbake til diskusjonen rundt hjemmekontor ved neste tariffrevisjon.

Likestilling

Parat og Abelia minner partene lokalt om viktigheten av at de gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

Abelia



Hanne Jahr Pedersen

Parat



Kjell Morten Aune