

OVERENSKOMST

mellom

SPEKTER og
NORSK TIPPING AS
PÅ DEN ENE SIDE

OG

Unio/Akademikerforbundet ved Norsk Tipping AS
PÅ DEN ANNEN SIDE

OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR
FOR ANSATTE I NORSK TIPPING AS

for avtaleperioden
1.4.2018 til 31.3.2020



1 Virkeområde

1.1 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for alle ansatte i selskapet som er medlemmer av Akademikerforbundet.

Overenskomsten omfatter ikke administrerende direktør og faste medlemmer av ledergruppen i Norsk Tipping AS.

2 Lønn og godtgjørelser

2.1 Definisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Timelønn er årslønn dividert med 1850. Timelønn ved beregning av overtid er årslønn dividert med 1850.

2.2 Lønnspolitikk

Fra Norsk Tippings personalpolicy:

Norsk Tippings retningslinje for lønn og belønning skal bidra til

- at selskapet lykkes i å rekruttere, utvikle, beholde og motivere dyktige medarbeidere
- å styrke selskapets måloppnåelse/resultater og bidra til ønsket kultur
- å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi

Norsk Tipping skal også tilstrebe en hensiktsmessig kompetansesammensetning. Lønn og betingelser skal ligge på et konkurransedyktig nivå i forhold til de virksomheter og geografiske områder det er naturlig å sammenligne seg med.

Retningslinje for lønn og belønning skal ivareta både administrative og faglige karriereveier

2.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Avlønning i Norsk Tipping skal fastsettes etter individuell vurdering og i henhold til selskapets personalpolicy (ref. overenskomstens pkt. 2.2).

Årlig lønnsregulering skal bygges på en vurdering av Norsk Tippings økonomiske rammebetingelser i tillegg til en saklig vurdering av forhold knyttet til den enkelte ansatte. Følgende hovedelementer skal vurderes ved henholdsvis lønnsfastsettelse og lønnsregulering:

Ved tiltredelse i stilling (lønnsfastsettelse):

- Stillingens krav til kvalifikasjoner, problemløsning og ansvar
- Personens utdanning, kompetanse og erfaring

Ved lønnsregulering:

- Jobbutførelse (arbeidsinnsats, resultater, atferd)
- Anvendt kompetanse
- Eventuelle endringer i stillingens ansvarsområde/arbeidsområde

RHR KB

2.4 Lønnsforhandlinger/ reguleringstidspunkt

2.4.1 Årlige lønnsforhandlinger

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres en gang hvert år i henhold til forhandlingsordning mellom Spekter og Unio.

2.4.2 Lønnsvurderinger i perioden

I perioden mellom de ordinære lønnsforhandlingene pr 1. april, kan lønn og betingelser for enkeltpersoner/grupper tas opp til vurdering mellom partene i de tilfeller hvor dette er aktuelt.

2.5 Overtidsgodtgjøring

Med overtid menes arbeidstid utover normal arbeidstid (7,5 t/dag) som er pålagt av nærmeste overordnet. Ansatte som arbeider i særlig uavhengige stillinger har ikke rett til overtidsgodtgjørelse etter dette punktet.

- Overtid lønnes etter følgende satser:
- Overtidsarbeid på ordinære virkedager: Ordinær timelønn, pluss 50 % tillegg
- Overtidsarbeid på ordinære virkedager i tidsrommet 20.00 – 07.00: Ordinær timelønn, pluss 100 % tillegg
- Lørdager og søndager: Ordinær timelønn, pluss 100 % tillegg
- Høytids- og helligdager: Ordinær timelønn, pluss 150 % tillegg

Ved overtid på fridager garanteres en minstelønn for 3 timer selv om arbeidet varer kortere.

Overtidsgodtgjørelse utbetales ved ordinær lønnsutbetaling. Overtidsarbeid registreres i tidregistreringssystemet, og godkjennes av nærmeste overordnede.

Overtid kan avspaseres forutsatt samtykke fra nærmeste overordnet. Hovedregel er at det skal avspaseres time for time, mens overtidstillegget blir utbetalt.

2.6 Utbetaling av lønn

Lønnen utbetales månedlig den 12. hver måned. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

Lønnen utbetales til bankkonto. Før eventuell endring av utbetalingspraksis, skal saken drøftes med de tillitsvalgte.

Dersom den 12. faller på lørdag, søndag eller helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.

Når det gjelder utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent, vises også til hovedavtalens § 25.

KB RMC

2.7 Dekning av utgifter for reise i selskapets tjeneste

2.7.1 Regulativ

Statens reiseregulativ, innenlands- og utenlands regulativet, med tilhørende bestemmelser, er gjeldende for alle ansatte i Norsk Tipping AS, med mindre annet avtales mellom partene

2.7.2 Arbeidstillegg

På alle tjenestereiser gis de ansatte et arbeidstillegg på kr 60,-. Tillegget gis for antall diettdøgn (fravær minst 6 timer). Salgsledere gis et arbeidstillegg på kr. 80,-.

2.8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon og omsorgspermisjon

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i selskapet er borte fra arbeidet med rett til sykepenge, svangerskapspenge og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn inkl. tillegg i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenge i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

2.9 Lønn ved overgang til annen stilling

2.9.1 Omorganisering

En ansatt som på grunn av omorganisering omplasseres i en lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

2.9.2 Sykdom

En ansatt som på grunn av sykdom må gå over i annen stilling, beholder sin lønn som en personlig ordning. Dersom den ansatte går over i deltidsstilling (evt. redusert stilling) kombinert med uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling.

2.9.3 Yrkesskade

Fører en yrkesskade til at en ansatt må overføres til lavere lønnet stilling, beholder han den tidligere stillings lønn som en personlig ordning. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen han hadde da yrkesskade inntraff.

2.9.4 Lønnsutbetaling ved uførepensjonering/pensjonering

Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders-, eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

2.10. Matpenger

Ved pålagt overtid kan den ansatte spise et måltid fra egen kantine etter godkjenning fra leder. Kostnadene belastes den enkelte avdelings budsjett. Det kan alternativt ytes matpenger; kr. 60,- for minst to timers overtid, og kr. 80,- ved overtidsarbeid ut over 4 timer.

RHK KOB

2.11 Brillor

Når ansatte på grunn av arbeid ved PC eller annet belastende arbeid for øynene må skaffe seg briller, gir selskapet dekning av kostnadene etter nærmere regler beskrevet i gjeldende rutine.

3 Arbeidstidsbestemmelser

3.1 Arbeidstid

3.1.1 Ordinær arbeidstid

Arbeidstiden for de ansatte er 37,5 t/uke for heltidsansatte med 5 dagers normalarbeidsuke. Arbeidstiden inkluderer 20 min. spisepause pr. dag.

Den normale, ordinære arbeidstid legges mellom kl. 0600 og kl. 1700.

3.1.2 Arbeidstid i romjulen

Arbeidstiden i romjulen er 5 timer.

3.1.3 Onsdag før skjærtorsdag

Onsdag før skjærtorsdag varer ordinær arbeidstid fram til kl. 13.00. Arbeid utført etter kl. 13.00 er overtidsbetalt (150 %). Overtidsarbeid skal være pålagt og godkjennes av overordnede.

3.1.4 Ekstra fridager

I Norsk Tipping er det avtalt at alle ansatte gis 2 lønnede fridager pr. år i tillegg til lovbestemt og avtalefestet ferie. Disse dagene inngår ikke i feriebalansen, men betegnes som permisjon med lønn.

3.2 Fleksibel arbeidstid

Norsk Tipping har fleksibel arbeidstid nærmere beskrevet i gjeldende rutinen

3.3 Skift, turnus, beredskap og hjemmevakt

Det skal foreligge skriftlige avtaler med fastsatt særskilt godtgjørelse før det kan etableres skift, turnus og hjemmevakter. Endringer i skift-, turnus- og hjemmevaktordninger skal som hovedregel varsles arbeidstaker tre uker før endringen trer i kraft.

4 Endringer i arbeidssituasjonen

4.1 Generelt

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få betydning for sysselsetting og arbeidsmiljø i Norsk Tipping skal drøftes på et tidligst mulig tidspunkt med de tillitsvalgte etter bestemmelser fastsatt i Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven.

Drøftinger med tillitsvalgte skal så langt det er mulig gjennomføres slik at disse har en reell mulighet til å fremme sine synspunkter før selskapet ferdigstiller innstilling og treffer beslutninger.

KB RAR

I saker som angår enkeltpersoners forhold, skal Norsk Tipping drøfte situasjonen med tillitsvalgte så tidlig som mulig, forutsatt samtykke fra den saken gjelder.

4.2 Godtgjørelse for vikariat i høyere stilling

Arbeidstakere som vikarierer i overordnet stilling, skal ha særskilt godtgjøring som reflekterer ansvar og myndighet så lenge avtaleforholdet varer.

Vikariatets omfang og særskilt godtgjøring skal nedfelles i en skriftlig avtale.

5 Ansettelse

5.1 Generelt

Ansettelser i selskapet foretas i henhold til gjeldende ansettelsesreglement.

5.2 Orientering om de ansattes organisasjoner

Alle nyansatte skal ved tiltredelse få informasjon om fagforeningsgruppene ved selskapet.

5.3 Ansettelsesform

Med ansettelsesform menes den tilknytningsform som arbeidstakere har gjennom sitt arbeidsforhold til Norsk Tipping.

Ansettelsesformer som benyttes er:

- Fast ansettelse (heltid, deltid, med eller uten overtid)
- Tidsbegrenset arbeidsavtale (midlertidig ansettelse), jfr. arbeidsmiljøloven
- Vikariat

Vikariatet kan benyttes for å erstatte en ansatt ved sykdom eller permisjon.

Alle ansatte skal ha en skriftlig arbeidsavtale.

5.4 Prøvetid og oppsigelse

5.4.1 Prøvetid

Alle som ansettes i selskapet, ansettes med en avtalt prøvetid. I henhold til Norsk Tippings arbeidsreglement er denne normalt 6 mnd.

Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøveperioden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Arbeidsgiver må i tilfelle gi arbeidstaker skriftlig orientering om forlenget prøvetid før utløpet av prøveperioden. Prøvetidens periode kan maksimalt være på 6 mnd.

For ansatte som er inne i prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned. Det samme gjelder midlertidig ansatte. Selskapet vil sikre gode mottaks- og oppfølgingsrutiner for å integrere nyansatte raskest mulig og å sikre at selskapet drar nytte av vedkommendes kapasitet og kompetanse.

ARR KB

5.4.2 Oppsigelsesfrister

I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid. For fast ansatte skal den gjensidige oppsigelsestiden være minst 3 måneder.

5.4.3 Oppsigelser, permitteringer

I selskaper som har eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det til regler om permitteringer og oppsigelser i Hovedavtalen og arbeidsmiljølovens kapittel 15.

6 Arbeidstidsordninger og arbeidsform

Selskapet har fleksitidsordning ut fra de regler som er avtalt i Protokoll 27/2013. Alle ansatte i stillinger som er definert som ordinære stillinger, skal bruke selskapets tidregistreringssystem for å registrere fleksitid og overtid. Unntatt er de som har særlig uavhengig stilling og ikke har rett til overtid.

7 Permisjoner og fravær

7.1 Permisjoner

Norsk Tipping følger de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter for innvilgelse av permisjoner dersom interne regler i Norsk Tipping ikke gir bedre vilkår. Norsk Tipping gir i de tilfeller det er permisjoner med lønn etter folketrygdens regler, full lønn, uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensninger.

7.2 Omsorgspermisjon ved nedkomst

I forbindelse med fødsel har far rett til 2 uker permisjon med full lønn for å bistå mor.

7.3 Amming

En ansatt som jobber hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med lønn i inntil to timer per dag i barnets første leveår. En ansatt som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med lønn i inntil en time per dag.

7.4 Velferdspermisjoner

7.4.1 Generelt

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en ansatt tilstås permisjon med inntil 2 uker med full lønn eller inntil 1 måned med halv lønn per kalenderår. Kriteriene for velferdspermisjoner framgår av gjeldende retningslinje.

8 Ferie

8.1 Feriens lengde

I Norsk Tipping har arbeidstaker 25 feriedager i året (lovbestemte og avtalefestede feriedager).

KB RAK

9 Pensjons- og forsikringsordninger

9.1 Pensjonsordning

De ansatte er medlemmer av Statens Pensjonskasse.

9.2 Personforsikringer

Partene har inngått avtale om kollektiv gruppelivsforsikring for de ansatte i selskapet. Endringer i den kollektive gruppelivsforsikringen skal drøftes mellom partene. Premien blir i sin helhet betalt av selskapet, og tillegges den enkeltes inntekt.

10 Kompetanseutvikling

Norsk Tipping arbeider for en målrettet og systematisk kompetanseutvikling i tråd med de kompetansekrav selskapets strategiske planer innebærer. Arbeidet med kompetansestrategier skal drøftes med de tillitsvalgte.

Lederne i Norsk Tipping skal i samarbeid med de ansatte utarbeide kompetanseplaner for hver enkelt ansatt.

Kostnader knyttet til kompetanseutvikling etter selskapets behov og krav dekkes i sin helhet av Norsk Tipping. Selskapet kan dekke kostnader til frivillige opplæringstiltak etter avtale. De ansatte gis rett til å benytte deler av arbeidstiden til kompetanseheving dersom dette ikke kommer i konflikt med det ordinære arbeidet. Det utarbeides en skriftlig avtale hvor eventuell bindingstid fastsettes.

11 Andre rettigheter

11.1 Forskudd på lønn/lån

Ansatte i selskapet har anledning til forskudd på lønn med inntil fire brutto månedslønner med nedbetalingstid inntil 48 mnd. Nærmere retningslinjer avtales mellom partene, og finnes i gjeldene rutine.

11.2 Militærtjeneste og sivil tjeneste

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i selskapet, skal være sikret full lønn under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

12 Utdanningspermisjon

Ansatte som etter en periode ønsker alternativ karriere kan etter drøftelse mellom partene gis permisjon til utdanning hvor deler av lønnen opprettholdes for en avtalt periode.



13 Seniorpolitikk

13.1 Utviklingssamtale

Fra fylte 55 år, kan utviklingssamtalen inneholde et punkt om planlegging av senkarrieren. Hensikten med dette er at både arbeidstaker og arbeidsgiver skal bidra til at senkarrieren blir planlagt så godt som mulig.

Det året man fyller 60 år skal senkarrieren være et tema i utviklingssamtalen, med årlig oppfølging.

13.2 Personlig økonomisk rådgivning

Som en forberedelse til pensjonstilværelsen gis den ansatte tilbud om en personlig, økonomisk rådgivning. Den ansatte velger selv passende tidspunkt for dette. Dette bidrar til at man kan gjøre valg av senkarriere/pensjonering, basert på korrekte fakta om egen økonomi.

13.3 Seniorkurs

Fra fylte 60 år gis ansatte tilbud om seniorkurs. Selskapet dekker kurskostnader, reise og opphold.

Selskapet dekker reise- og oppholdskostnader for ektefelle.

14 Tvister

Oppstår det tvist om noen bestemmelse i denne overenskomsten, eller om bestemmelser som denne overenskomsten viser til, skal tvisten søkes løst i henhold til reglene i hovedavtalen mellom Spekter og Unio.

15 Regulering, ikrafttredelse og varighet

Overenskomstens mekanismer for oppsigelse, regulering og ikrafttredelse følger av overenskomstens del A (Hovedavtalen). Avtalens varighet er 1.4.2018 – 31.3.2020.

Hamar, 09.05.2018



Randi Helene Røed
Norsk Tipping AS



Kjetil Berntsen
Akademikerforbundet

