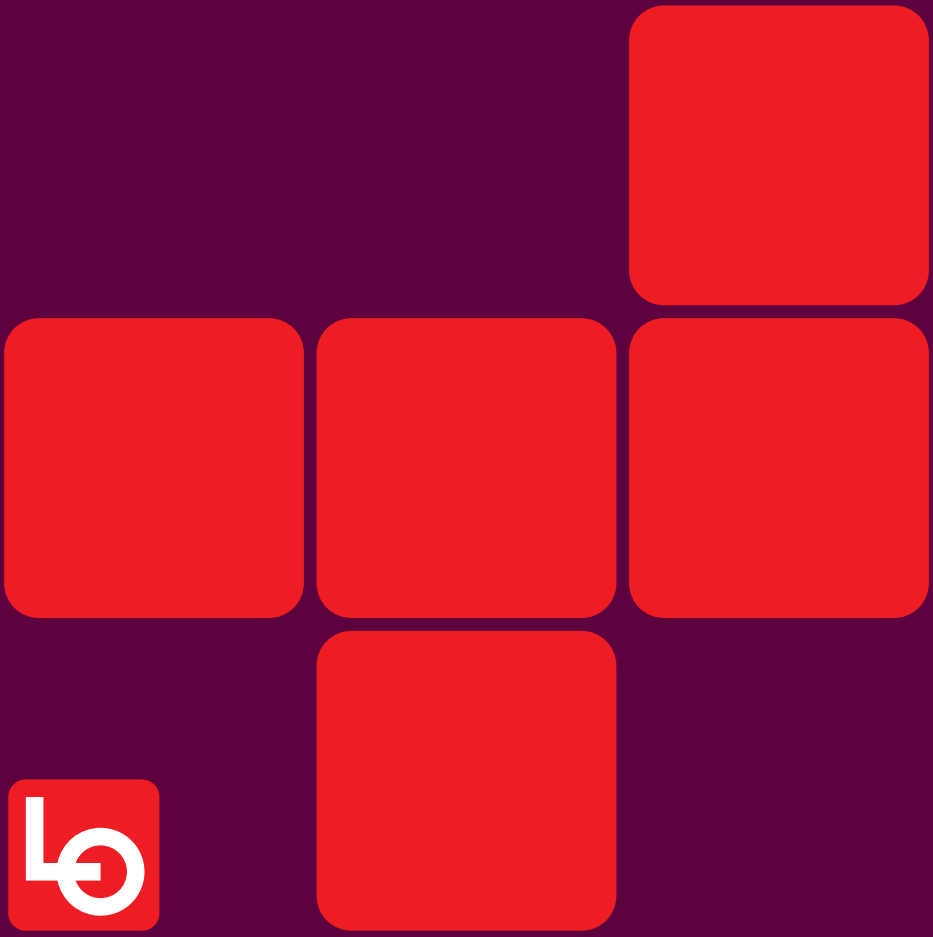
Hovedavtale

mellom Spekter og LO
2026–2029



Innhold

PROTOKOLL **6**
Partssammensatt utvalg 6
Samarbeid, integrering og kompetanse 6
Felles protokolltilførsler 7
IV Felleserklæring om sikkerhet og beredskap 8

INNLEDNING **10**

HOVEDAVTALEN DEL I **12**

KAP I Partsforhold, virkeområde og varighet **12**
§ 1 Partsforhold 12
§ 2 Virkeområde m.v. 12
§ 3 Varighet 12

KAP II Forhandling om inngåelse og endring av overenskomst – interessetvist - partsforhold **13**
§ 4 Overenskomst 13
§ 5 Rett til å forhandle om opprettelse av overenskomst 13
§ 6 Opprettelse av overenskomst 14
§ 7 Forhandling om revisjon av overenskomst 15
§ 8 Arbeidsgivernes og de ansattes avstemningsregler 16
§ 9 Kollektive oppsigelser (streik og lockout) 16
§ 10 Arbeid i forbindelse med konflikt 17
§ 11 Sympatiaksjoner 18

Kap III Fredsplikt og behandling av rettstvister **19**
§ 12 Fredsplikt 19
§ 13 Forhandlinger om rettstvister 19
§ 14 Søksmål 19

KAP IV Særavtaler **20**
§ 15 Særavtaler 20
§ 16 Oppsigelse og bortfall av særavtale 20
§ 17 Virkningen av at særavtaler utløper 21

KAP V Permittering **22**
§ 18 Vilkårene for permittering 22
§ 19 Plikt til å drøfte før varsel gis 22
§ 20 Varsel om permittering 22
§ 21 Varselets form og innhold 23
§ 22 Betinget varsel 23
§ 23 Oppsigelse under permittering 23
§ 24 Spesielle bestemmelser 24

KAP VI Forskjellige bestemmelser **25**
§ 25 Utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent 25
§ 26 Tjenestefri for ansatte 25
§ 27 Offentlige verv 26

HOVEDAVTALEN DEL II **27**

KAP VII Informasjon, samarbeid og medbestemmelse **27**
§ 28 Mål 27
§ 29 Organisering og gjennomføring 27
§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift 28
§ 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften 28
§ 32 Drøftelser om selskapsrettslige forhold 29
§ 33 Brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse 30
§ 34 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold 30
§ 35 Eksterne rådgivere 31
§ 36 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning 31
§ 37 Personalarkiv og kontrolltiltak 31
§ 38 Ansettelser 32
§ 39 Eierskifte i aksjeselskap 32
§ 40 Allmøter og oppslag 33
§ 41 Informasjonsmøter 33
§ 42 Drøftelser innen et konsern 33
§ 43 Konsernutvalg - konserntillitsvalgte 34

KAP VIII Kompetanseutvikling **35**
§ 44 Kompetanseutvikling 35

HOVEDAVTALEN DEL III **36**

KAP IX TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG **36**
§ 45 Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser 36
§ 46 Valgregler 37
§ 47 Delegasjoner 37

KAP X Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter **38**
§ 48 Gjensidige plikter 38
§ 49 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt 38
§ 50 Møter i arbeidstiden 39
§ 51 Godtgjørelse 39
§ 52 Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte 40
§ 53 Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre 40
§ 54 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte 41

Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak med sykehusdrift Unntak fra hovedreglene i Hovedavtalen 42

Avtale om Opplysnings- og Utviklingsordning i Spekter Overenskomstområdene 1-9 og 11-12 44

Avtale om Opplysnings- og Utviklingsordning for helse i Spekter Overenskomstområdene 10 og 13 47

Protokoll

Partssammensatt utvalg

Samarbeid, integrering og kompetanse

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte utvalget med følgende mandat:

Det partssammensatte utvalget skal gjennom samarbeidet bidra til økt felles forståelse om utfordringer og muligheter på følgende fokusområder:

- utvikling av samarbeidskultur i virksomhetene
- rekruttering og integrering i arbeidslivet
- kompetanse

Det er ønskelig at utvalget arbeider med disse fokusområder på bred basis, blant annet sett i sammenheng med temaer som likestilling, miljø, og inkludering.

Partene ser det som viktig å videreføre den utviklingsrettede arbeidsformen som det er høstet gode erfaringer med i dette samarbeidet så langt. Det er derfor naturlig at utvalget behandler de utvalgte temaområdene med utgangspunkt i en arbeidsform som vektlegger:

- Utforming av aktivitetsplan
- Dokumentasjon av erfaringer fra konkrete eksempler og piloter
- Erfaringsseminarer med presentasjon av eksempler og erfaringer
- Utforming av materiell på de aktuelle områdene som kan brukes til å stimulere arbeidet og samarbeidet lokalt
- Implementering av utvalgets anbefalte tiltak
- Evaluering av effekter av utvalgets arbeid
- Plan for videre arbeid

Partene ser viktigheten av felles opplæringstiltak knyttet til hovedavtalen. Utvalget bes derfor om å vurdere og foreslå egnede opplæringstiltak tilpasset de behov virksomhetene til enhver tid har.

Felles protokolltilførsler

1. Partene konstaterer at det i en del virksomheter ikke er avsluttet forhandlinger om særavtaler knyttet til hovedavtalens del II og III. Så lenge disse forhandlingene ikke er avsluttet, skal den ordningen som gjaldt i virksomheten før avtalerevisjon praktiseres.
2. I tilknytning til §§ 42 og 43 er partene enige om at så lenge de rammevilkår og eierforhold helseforetakene har pr 28.01.2026 står ved lag, skal et regionalt helseforetak med underliggende helseforetak, anses som et konsern.
3. Partene understreker behovet for at det lokalt legges til rette for at møter i henhold til Hovedavtalen § 51 kun unntaksvis legges til tillitsvalgtes fritid. Dersom møter likevel legges til fritid, kan det etter avtale, som alternativ til timelønn etter § 51, 2. ledd, gis fritid.
4. Partene vil bidra til nødvendig omstilling av samfunnet i mer klima- og miljøvennlig retning. På virksomhetsnivå bør man jevnlig drøfte virksomhetens påvirkning på ytre miljø. Slike drøftinger føres i de avtalte samarbeidsfora som er egnet for dette.
5. Helseforetaksloven gir de regionale helseforetakene vide fullmakter til å opprette felles foretak/selskaper og endre selskapsstrukturer. Hovedavtalen er ikke til hinder for at hovedorganisasjonene/SAN kan inngå avtaler som gir tilgang til informasjon og rett til drøftinger når nevnte fullmakter tas i bruk.
6. I de virksomheter der dette er aktuelt, er partene enige om at det jevnlig bør tas en gjennomgang av effekten av det totale omfanget av kontrolltiltak.
7. Partene understreker behovet for at de lokale parter i den enkelte virksomhet finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart, og oppfordrer i den forbindelse til at det inngås samarbeidsavtaler i henhold til bestemmelsene i §§ 29 og 45. Avtalene skal blant annet ta hensyn til hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Lokale parter oppfordres også til jevnlig å evaluere det eksisterende samarbeidet.

8. Partene viser til protokoll fra A-delsforhandlingene 9. og 10. april 2024. Protokollen adresserer utfordringer knyttet til innføring av kunstig intelligens (KI) og avtalt partsarbeid i Utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse. Utvalget skal utarbeide et notat som viser hvordan partssamarbeidet lokalt, gjennom hovedavtalenes bestemmelser, er et verktøy knyttet til innføring og bruk av digitale løsninger, herunder kunstig intelligens.

IV Felleserklæring om sikkerhet og beredskap

Den usikre verdenssituasjonen og klimaendringer stiller nå økte krav til sikkerhet og beredskap i virksomhetene og på arbeidsplassene, både for å forebygge uønskede hendelser og for å håndtere kriser og uforutsette situasjoner når de oppstår.

Virksomhetene har en sentral rolle i samfunnets samlede beredskap (totalberedskapen) ved kriser, alvorlige hendelser og ekstraordinære situasjoner som kan true liv, helse, miljø, demokratiet eller grunnleggende samfunnsfunksjoner.

Partene fremhever at den norske modellen og et tillitsbasert partssamarbeid på den enkelte arbeidsplass skal bidra til å styrke totalberedskapen. Partene understreker viktigheten av at de lokale parter samarbeider om beredskapsarbeidet gjennom medvirkningsordningene som er etablert i hovedavtalen. Formålet med dette er å opprettholde kritiske tjenester og funksjoner ved eventuelle krisesituasjoner, men også å sikre tillit, samarbeid, medvirkning og andre grunnleggende verdier ved den norske arbeidslivsmodellen.

Til protokollen:

Partene viser til protokolltilførsel 8, og til enigheten om at samarbeidsavtaler blant annet skal ta hensyn til hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter arbeidsplan kan tilpasses tillitsvervet.

Partene er enige om at det er behov for å kartlegge arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som arbeider etter arbeidsplan. Partene skal undersøke om disse tillitsvalgte i praksis har like muligheter som tillitsvalgte i dagarbeid til å utføre sitt verv. Arbeidet skal særlig kartlegge muligheten til å delta i

nødvendig opplæring, gjennomføre tillitsvalgtarbeid innenfor arbeidstid og ivareta nødvendige friperioder.

Kartleggingen skal primært omfatte sykehusene, men partene kan ved enighet også vurdere andre grupper.

Det skal utarbeides en rapport fra arbeidet. Funnene i kartleggingen skal danne grunnlag for videre drøftinger mellom partene om eventuelle tiltak og justeringer i avtaleverk og praksis.

Partene er enige om at arbeidet skal fullføres innen 1.1.27.

Innledning

Den norske modellen er basert på samspillet mellom det organiserte arbeidslivet, brede offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken. Arbeidslivets parter og myndighetene samarbeider for å håndtere interessemotsetninger og finne løsninger på viktige samfunnsutfordringer.

Et seriøst og velfungerende arbeidsliv forutsetter samarbeid i den enkelte virksomhet. Hovedavtalen er det viktigste verktøyet for å sikre dette samspillet mellom arbeidslivets parter. Etterlevelse av bestemmelsene i hovedavtalen er derfor av stor betydning for både ansatte og virksomhetene.

Partene er enige om at den norske modellen bidrar til å trygge arbeidsplasser og et velfungerende samfunn, og vil sammen arbeide for at oppslutningen om det organiserte arbeidslivet skal styrkes.

Hovedavtalen består av 3 deler:

- Del I Om opprettelse og revisjon av tariffavtaler. Denne delen danner grunnlaget for og gir regler om forhandlinger om opprettelse av overenskomster og andre tariffavtaler, basert på arbeidstvistlovens bestemmelser.
- Del II Om samarbeid, medbestemmelse og kompetanseutvikling. Denne delen danner grunnlag for samarbeidstiltak i virksomheten, og bygger på en felles forståelse om at medvirkning fra medarbeidere med kompetanse om virksomheten og arbeidsprosessene har avgjørende betydning for at virksomheten når sine mål.
- Del III Om tillitsvalgte og ledelse – rettigheter og plikter. Denne delen fastsetter rettigheter og plikter for at samarbeidsprosessene skal bli best mulig.

Hovedavtalen

- Bygger på den forutsetning at de ansatte gjennom sin erfaring og innsikt er viktige bidragsytere for utvikling av virksomhetene når det gjelder økonomi, trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling, sikkerhet

og beredskap og resultatoppnåelse til beste for både virksomhet og ansatte.
- Anerkjenner de tillitsvalgte, og forutsetter at samarbeidet skal være basert på tillit og respekt mellom partene på alle nivåer.
- Vektlegger en felles plikt for ledelse og tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt medvirke til at samarbeid skjer.
- Skal bidra til en bærekraftig utvikling ved at tiltak i virksomheten med hensyn til klima, natur og miljø er en del av partssamarbeidet.
- Skal gi grunnlag for ansattes kompetanseutvikling med utgangspunkt i virksomhetens mål.

Opplæring

Partene har over noen år samarbeidet om utvikling av materiell som kan legges til grunn for opplæringsaktiviteter om Hovedavtalen. Dette er et godt grunnlag for gjennomføring av opplæring for ledere og tillitsvalgte, både i fellesskap og hos partene hver for seg.

DEL I

KAP I PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 1 Partsforhold

Denne hovedavtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og deres medlemmer.

§ 2 Virkeområde m.v.

Denne hovedavtalen skal sammen med reglene i arbeidstvistloven danne grunnlaget og gi regler for forhandlinger om opprettelse av overenskomster og andre tariffavtaler. Den inneholder dessuten bestemmelser om forholdet mellom partene og tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og danner grunnlaget for samarbeidet i den enkelte virksomhet.

Hovedavtalen er første del av de overenskomster eller andre tariffavtaler som blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i § 1 og deres medlemmer.

Med "virksomhet" forstås i denne hovedavtalen enhver juridisk person som et aksjeselskap, en stiftelse, et statsforetak, et helseforetak eller et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, eller lignende enheter.

§ 3 Varighet

Denne avtalen gjelder fra 1. januar 2026 – 31. desember 2029. Dersom avtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med 6 – seks – måneders varsel, gjelder den videre 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

KAP II FORHANDLING OM INNGÅELSE OG ENDRING AV OVERENSKOMST – INTERESSETVIST - PARTSFORHOLD

§ 4 Overenskomst

Virksomhetene i Spekter inndeles i overenskomstområder som kan bestå av en eller flere virksomheter.

Dersom annet ikke avtales, skal overenskomsten inngås mellom Spekter og LO og bestå av to deler, A og B.

Del A Overenskomstens generelle del forhandles mellom Spekter og LO og er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde.

Del B Overenskomstens spesielle del forhandles, med mindre annet avtales, mellom en virksomhet på den ene siden, og på den andre siden forbund/forening under LO som er forhandlingsberettiget i virksomheten etter § 5.

Eventuelle avvikende ordninger avtales i de innledende sentrale forhandlingene.

Merknad:

For virksomheter som er omfattet av lov om helseforetak og/eller som inngår i overenskomstområde helse, er det inngått en egen avtale om forhandlingssystem som har samme varighet og oppsigelsesfrist som denne hovedavtalen.

§ 5 Rett til å forhandle om opprettelse av overenskomst

Når et forbund eller en forening tilsluttet LO har minst 800 medlemmer i Spekter-sektoren, og i tillegg har minst 3 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.

I tillegg til de forhandlingsberettigede forbund etter første ledd, kan inntil 2 forbund under LO kreve opptatt forhandlinger om overenskomst del B under forutsetning av at de hver har minst 5 medlemmer i virksomheten.

Forbund under LO kan opptre som en gruppe og kreve opptatt forhandlinger om overenskomst del B dersom de til sammen har minst 5 medlemmer i virksomheten.

Antallet forhandlingsberettigede forbund under LO skal ikke overstige 5 i hver virksomhet.

'Partene er enige om at forbund/gruppe under LO kan opptre med felles forhandlingsutvalg ved opprettelse av eller forhandling om overenskomst i virksomheten.

§ 6 Opprettelse av overenskomst

Krav om opprettelse av overenskomst utveksles mellom LO og Spekter. Det skal innkalles til forhandlingsmøte innen 1 måned etter at krav er mottatt.

Ved forhandlinger om nye overenskomster gjelder bestemmelsen i § 7 tilsvarende**.**

Virksomheter som i overenskomstperioden opptas som medlemmer i Spekter, blir bundet av hovedavtalens kap. I til V. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale ved innmeldelsen i Spekter, gjelder denne til avtalens utløpstidspunkt**,** men slik at hovedavtalen mellom Spekter og LO kap. I - V gjøres gjeldende.

Dersom det kreves opprettet overenskomst som følge av at en nyinnmeldt virksomhet i løpet av overenskomstperioden ikke lenger er bundet av tariffavtale, skal partene først ta stilling til hvilke bestemmelser i Spekters avtaleverk som skal gjelde i overgangsperioden frem til forhandlingene om ny overenskomst er avsluttet. Tilsvarende gjelder ved fusjoner, fisjoner eller oppkjøp mellom virksomheter som allerede er omfattet av overenskomst i Spekter.

Merknad

Partene er opptatt av å sikre at det ikke oppstår utilsiktede konsekvenser i overgangsperioden til ny tariffavtale er opprettet, herunder ansattes fortsatte tilknytning til AFP-ordningen og medvirkning etter Hovedavtalens del II og III.

Når en virksomhet meldes inn i Spekter, skal Spekter så snart som mulig varsle LO om innmeldelsen.

Dersom en virksomhet trer ut av Spekter i overenskomstperioden, skal Spekter så snart som mulig varsle LO dersom LO er part i overenskomst som gjelder i virksomheten.

§ 7 Forhandling om revisjon av overenskomst

Spekter skal senest 2 måneder før overenskomstene utløper gi oversikt over hvilke overenskomster som gjelder. LO skal innen samme frist gi varsel om nye virksomheter det kreves opptatt overenskomstforhandlinger for.

Forhandlingene om overenskomst skal starte med den generelle delen (del A). De sentrale parter skal, dersom ikke annet avtales, jf. § 4 annet ledd, deretter sende prinsipper og premisser for gjennomføring av forhandlingene om overenskomstens del B til de lokale parter i den enkelte virksomhet, som innen en gitt frist, jf. tredje ledd, må avslutte sine forhandlinger.

Før forhandlingene om overenskomstens del B starter, skal de sentrale parter fastsette en fremdriftsplan med tidsfrist for gjennomføring av forhandlingene.

Dersom de lokale parter mener det er sannsynlig at forhandlingene ikke vil føre frem til enighet innen fristens utløp, skal de underrette Spekter og LO, som kan bistå under avslutningen av forhandlingene. Før de lokale forhandlingene avsluttes uten at enighet er oppnådd, skal de sentrale parter drøfte situasjonen med sine respektive parter, og gi råd og annen hensiktsmessig veiledning om hvordan forhandlingene kan videreføres med sikte på å oppnå enighet. Veilederne skal representere de sentrale parter og skal selv ikke ha deltatt i de lokale forhandlingene i virksomheten.

Resultatet av de lokale forhandlingene sendes innen fristens utløp til de sentrale parter, som ved å forhandle om utestående spørsmål fra de innledende forhandlingene om del A og forhandlingene om del B avslutter forhandlingene om overenskomst.

I forbindelse med de avsluttende sentrale forhandlingene skal partene også søke å finne en løsning der de lokale partene ikke er blitt enige i sine forhandlinger.

Dersom de sentrale parter ikke oppnår enighet i de sentrale forhandlingene etter annet, eventuelt femte ledd, kan Spekter og LO si opp plassene etter reglene i § 9.

Merknad:

De sentrale parter har ansvar for at de lokale parter redigerer overenskomstene som gjelder i den enkelte virksomhet. Dette arbeidet gjøres etter at overenskomsten er vedtatt.

§ 8 Arbeidsgivernes og de ansattes avstemningsregler

Ved avstemning over forslag til overenskomst, deltar de medlemmer av Spekter og av forbund tilsluttet LO innen overenskomstområdet som forslaget gjelder for. Avstemningen skal være hemmelig og foretas i henhold til organisasjonens vedtekter.

I den enkelte virksomhet skal det stemmes under ett over den spesielle delen (del B) og den generelle delen (del A). Deretter skal resultatene fra de enkelte virksomheter slås sammen til et samlet resultat for overenskomstområdet, jfr. § 4. Et forslag er vedtatt når både Spekter og LO har vedtatt det i henhold til sine vedtekter.

Resultatet av avstemningen skal ikke frigis før organisasjonene har meddelt resultatet**.**

§ 9 Kollektive oppsigelser (streik og lockout)

I forbindelse med revisjon av gjeldende overenskomster eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven, er partene enige om å anerkjenne kollektiv plassoppsigelse utvekslet mellom LO og Spekter som gyldig oppsigelse. Oppsigelsen skal varsles minst 14 dager før arbeidskampen settes i verk.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i overensstemmelse med arbeidstvistlovens § 16.

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meglingen etter arbeidstvistlovens § 25.

Varsel om utvidelse av konflikten skal gis av hver av partene med minst 4 dagers frist.

Dersom et meglingsforslag forkastes etter uravstemning, kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enige om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.

Dersom en arbeidsstans avsluttes som følge av et meglingsforslag eller et forhandlingsresultat, kan ny plassoppsigelse og plassfratredelse gis med 4 dagers varsel dersom forslaget eller resultatet forkastes. Slike varsel kan gis før svarfristens utløp.

Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt

Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte. Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell mate, kan lærlingene og lærekandidatene med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger og lærekandidater som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lov om grunnskolen og den videregående opplæring (opplæringsloven) §4-6 eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 10 Arbeid i forbindelse med konflikt

Partene forutsetter at det i de virksomheter hvor det er behov for det, i god tid før overenskomsten utløper, sluttes avtaler som sikrer at driften kan avsluttes og gjenopptas på en teknisk forsvarlig måte, og at hensynet til arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse, eller betydelig materiell skade, blir ivaretatt.

Dersom det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan spørsmålet bringes inn for de sentrale parter.

Avtaler om arbeid i forbindelse med konflikt gjelder frem til ny overenskomst trer i kraft.

Ansvar og prosedyrer for behandling av dispensasjonssøknader avtales mellom de sentrale parter.

§ 11 Sympatiaksjoner

Bestemmelsene om fredsplikt i overenskomstperioden innskrenker ikke Spekters og LOs rett til å iverksette arbeidsstans til støtte for annen lovlig konflikt i Spekter-området. Før slik konflikt varsles skal det være ført forhandlinger mellom Spekter og LO om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandling skal holdes innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varsel om arbeidsstans skal gis som bestemt i § 9. Ved sympatistreik i virksomheter tilsluttet Spekter til støtte for ansatte i virksomheter som ikke er tilsluttet Spekter, er varslingsfristen 3 uker.

Hvis LO erklærer sympatistreik blant ansatte hos Spekters medlemmer på grunn av lovlig konflikt i virksomheter som ikke er medlem av Spekter, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte virksomheter (hvis slike finnes). Antallet ansatte som medtas i sympatistreiken i virksomheter utenfor Spekter skal motsvare det omtrentlige antall ansatte i virksomheter i Spekter. Partene kan bli enige om unntak fra denne regelen. LO kan unnta stat, kommuner, kooperasjoner og arbeiderforetak.

Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved virksomheter tilsluttet Spekter til støtte for ansatte i virksomheter utenfor Spekter, er avhengig av at kravene ikke går ut over det som følger av de overenskomster som gjelder i de aktuelle virksomheter i Spekter.

KAP III **FREDSPLIKT OG BEHANDLING AV RETTSTVISTER**

§ 12 Fredsplikt

Hvor det er overenskomst, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted så lenge overenskomsten gjelder.

§ 13 Forhandlinger om rettstvister

Tvist om forståelse av denne hovedavtalen, en overenskomsts del A eller annen tariffavtale inngått mellom Spekter og LO, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de samme organisasjoner.

Tvist om forståelse av en overenskomsts del B eller en særavtale, eller om krav som bygger på slike avtaler, skal søkes løst i forhandlinger mellom de lokale parter som har inngått avtalen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom avtalepartene i forhandlinger som nevnt i annet ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for Spekter og LO.

Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte kontakt med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.

Forhandlingsmøte skal, dersom partene ikke blir enige om noe annet, avholdes innen 8 dager etter at krav om det er fremsatt.

§ 14 Søksmål

Tvister om forståelse av denne hovedavtale kan bringes inn for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare Spekter og LO.

Det samme gjelder søksmål i anledning annen tariffavtale med mindre søksmålsretten er overdradd i henhold til arbeidstvistlovens § 35 (2).

Spekter og LO skal varsle den annen part om søksmål fra annen tariffpart om likelydende bestemmelser.

KAP IV **SÆRAVTALER**

§ 15 Særavtaler

En særavtale er en tariffavtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkår og andre arbeidsforhold som ikke er regulert i overenskomst eller som overenskomsten forutsetter kan reguleres i særavtale.

Særavtaler binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til opphør, jfr. § 16.

Dette gjelder ikke for særavtaler som er i strid med den overenskomst som gjelder i virksomheten.

Spekter og LO kan bistå de lokale parter ved uenighet.

§ 16 Oppsigelse og bortfall av særavtale

Før oppsigelse av særavtale finner sted skal særavtalens parter føre forhandlinger. Eventuelt kan oppsigelse finne sted når forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager etter at kravet ble fremsatt.

S1 Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst en måneds varsel før utløpstid, med mindre annet er avtalt. Blir en avtale ikke sagt opp til utløpstid, løper den videre en måned av gangen, med samme oppsigelsesfrist.

S2 Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal løpe inntil videre, kan når som helst sies opp med en måneds varsel med mindre annet er avtalt.

S3 Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge den overenskomst virksomheten er bundet av løper, gjelder videre for neste overenskomstperiode, dersom partene ved en overenskomstrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har en særavtale samme varighet som den overenskomst virksomheten er bundet av, kan det i overenskomstperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen. Hvis det ikke oppnås enighet, kan saken bringes inn for Spekter og LO. Forhandlingsmøte skal, dersom partene ikke blir enige om noe annet, avholdes innen 8 dager etter at krav om det er fremsatt. Oppnås det fortsatt ikke enighet, kan hver av de lokale parter, med samme

oppsigelsestid som overenskomsten, bringe særavtalen til opphør ved overenskomstens utløpstid.

§ 17 Virkningen av at særavtaler utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens overenskomsten ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet ordnes på grunnlag av overenskomstens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 8 (3) gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger virksomhetens overenskomst. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og megling om ny overenskomst pågår.

KAP V **PERMITTERING**

§ 18 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.

Permittering i henhold til første ledd kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene i nytt møte er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det kan begrunnes saklig. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

Krav om møte angående avvik fra ansiennitetsprinsippet, eller fordi virksomheten ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i virksomheten.

§ 19 Plikt til å drøfte før varsel gis

Før varsel gis skal saken drøftes med de tillitsvalgte. Fra møtet settes opp en protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i § 20 første og annet ledd løper først etter at møtet er avholdt.

§ 20 Varsel om permittering

Permittering gis med 14 dagers varsel.

Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljølovens § 15-3 (10) første setning, er varslingsfristen 2 dager og ved brann er fristen 14 dager.

Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

Fristene gjelder ikke når konflikt i annen virksomhet, tariffstridig konflikt i egen virksomhet eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Virksomheten plikter allikevel å gi varsel med den frist som er mulig.

Fristen gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 1. mars 1999.

Hvis virksomheten permitterer uten å overholde varselfristen, skal arbeidstakerne utbetales normalt forventet lønn fram til fristens utløp. Ved permittering som nevnt i annet ledd utbetales ordinær lønn.

§ 21 Varselets form og innhold

Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker.

Ved betinget permittering etter § 22 kan varslet gis ved oppslag i virksomheten. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

Varslet skal angi permitteringens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis partene ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bekreftelse fra arbeidsgiver. Bekreftelsen skal angi grunn til permitteringen og permitteringens sannsynlige lengde. Etter 3 måneder skal arbeidstaker orienteres om situasjonen.

Dersom det er gitt ubetinget varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbekreftelse.

§ 22 Betinget varsel

Ved konflikt i egen virksomhet skal varslet, så langt råd er, angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få underretning så lang tid i forveien som mulig.

§ 23 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til virksomheten med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke formelt er oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny

arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av den grunn bort, bortfaller retten til lønn i oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

§ 24 Spesielle bestemmelser

Ved typisk sesongarbeid gjelder kap. V med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis.

Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

§ 18 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

I de virksomheter i Spekter-sektoren der arbeidstakerne ikke vil ha krav på dagpenger under permittering, plikter arbeidsgiver selv å dekke en ytelse til de permitterte tilsvarende dagpenger.

KAP VI **FORSKJELLIGE BESTEMMELSER**

§ 25 Utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent

Med mindre annet avtales, skal lønn utbetales over bank en gang pr. måned.

Vanlig uttak av lønn forutsettes å kunne skje gebyrfritt. Brytes denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandling om hvilke regler som skal gjelde. Oppnås ikke enighet, kan denne paragraf sies opp med en måneds varsel.

Virksomheten skal sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte ansatte, og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, hvis det fremmes krav om det.

De tillitsvalgtes organisasjoner har ansvaret for at virksomheten får oversendt oppgave over de organiserte ansatte trekkordningen skal gjelde for. De skal levere oppgaver over kontingentens og forsikringskontingentens størrelse samt opplysninger om en konto hvor trukket kontingent skal overføres. De lokale parter kan avtale at trukket beløp skal overføres på annen måte. De tillitsvalgte og deres organisasjoner er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Praktiske retningslinjer for gjennomføring av trekk av kontingent fastsettes av virksomheten etter at de tillitsvalgte har fått anledning til å uttale seg.

§ 26 Tjenestefri for ansatte

Ansatte skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:

a. forhandlinger i Spekter
b. kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av vedkommende forbund/forening, hovedorganisasjon og opplysningsorganisasjon,
c. faglige delegasjoner, eller
d. nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte
e. representantskapsmøter

For forhandlinger i Spekter gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene b) – e) gis inntil 6 dagers tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

Ansatte kan ut over dette gis tjenestefri i forbindelse med møter som følge av tillitsverv i sin organisasjon.

Når forholdene ligger til rette for det, gis ansatt som blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, permisjon uten lønn.

Når forholdene ligger til rette for det, gis ansatte som ansettes i fagorganisasjonen permisjon uten lønn i inntil 3 år. Ytterligere permisjon kan gis etter en konkret vurdering.

§ 27 Offentlige verv

Ansatte som har offentlige verv skal gis tjenestefri i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet når det kan skje uten at virksomheten blir skadelidende. Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

Forsåvidt gjelder kommunale og fylkeskommunale verv vises til kommunelovens § 8-2. For øvrig vises til arbeidsmiljølovens § 12-13.

DEL II

KAP VII **INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE**

§ 28 Mål

Spekter og LO er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på dialog, tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomheten, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.

§ 29 Organisering og gjennomføring

Det er en felles plikt for ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Forholdene må legges til rette slik at den enkelte ansatte, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere kostnadene, bedre virksomhetens konkurranseevne og verdiskapning, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i virksomheten vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen virksomheten, slik at de som arbeider innenfor den enkelte enhet gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen virksomheten, som ikke er en del av den etablerte faste organisasjonen, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal uttale seg om gruppens sammensetning og mandat.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i virksomhetens økonomi.

Innenfor Spekter er det ulike virksomheter både i forhold til oppgaver og organisering. For den enkelte virksomhet er det derfor av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse tilpasset virksomhetens egenart. Dette skal gjøres i egen avtale i virksomheten dersom en av partene krever det. De lokale partene kan be om bistand fra Spekter og LO.

I de lokale avtalene kan partene i tillegg etablere et kontaktforum mellom ledelsen og de tillitsvalgte som representerer forbund/foreninger/grupper som har forhandlingsrett etter § 5. Hensikten med forumet er å etablere en møteplass hvor en jevnlig og gjensidig kan kommunisere om samarbeidsspørsmål.

§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal blant annet drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling
- innføring og bruk av ny teknologi og digitalisering
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft
- tiltak i virksomheten knyttet til klima, natur og miljø for å fremme en bærekraftig utvikling
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten
- tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt. Det samme gjelder virksomhetens miljøregnskap der dette foreligger.

Drøftelser skal holdes regelmessig og så tidlig som mulig, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Det skal foreligge dokumentasjon på at drøftelsene er avholdt. Dersom drøftelsene angår arbeidstakernes alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten, skal det føres referat.

§ 31 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig gi relevant informasjon og drøfte med de tillitsvalgte:

- omleggingar av viktigheit for arbeidstakarane og deira arbeidsforhold, herunder viktige endringar i driftsopplegg og metodar
- sysselsettingsspørsmål, herunder planar om utvidelser og innskrenkningar.

Før verksemda treffer beslutningar i saker som angår arbeidstakarane sysselsetting og arbeidsforhold, skal dei tillitsvalde gis mulighet for å fremme sine synspunkter. Finner verksemdas ledelse ikke å kunne ta hensyn til deira anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Dersom verksemda ønsker å gjennomføre slike endringar i bestående arbeidsforhold og LO og berørt forbund hevder dette vil være tariffstridig, kan LO ta opp med Spekter spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom Spekter og LO er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

Merknad:

Innleie av arbeidskraft og konkurranseutsetting skal drøftes etter bestemmelsene ovenfor når det fører til omlegging som er av viktighet for arbeidstakarane eller deira arbeidsforhold, eller gjelder sysselsettingsspørsmål.

Er drøftingsplikten ikke oppfylt, har arbeidstakar som sies opp rett til 2 måneders normal forventet lønn fra og med den dag de tillitsvalde ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstakar som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders normal forventet lønn.

§ 32 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalde:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av verksemda.

De tillitsvalde skal informeres om årsakene og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å medføre for arbeidstakarane.

Virksomhetens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om overenskomsten fortsatt skal gjelde.

Når beslutningen er av viktighet for arbeidstakerne i flere virksomheter kan de tillitsvalgte i berørte virksomheter i forståelse med virksomhetenes ledelser holde felles tillitsvalgtmøter.

Vurderer arbeidsgiver å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

§ 33 Brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse

Dersom forbund/forening som organiserer minst 10 % av de ansatte i virksomheten, gjør gjeldende at det foreligger grovt brudd på bestemmelsene om informasjon og drøftelse i §§ 30, 31 eller 32, skal saken først behandles etter reglene i § 13.

Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlinger som nevnt i første ledd, kan hver av partene bringe tvisten inn for en tvistenemnd bestående av 5 medlemmer. Hver av partene, Spekter og LO utpeker to medlemmer. Nemndas leder oppnevnes av Riksmekler. Nemnda avgjør tvisten med bindende virkning. Utgiftene til nemndsbehandlingen dekkes etter reglene om saksomkostninger i tvistemålsloven.

Dersom nemnda konstaterer at det foreligger grovt brudd som nevnt i første ledd, vil Spekter og LO i fellesskap drøfte saken med virksomheten og de tillitsvalgte. Målet med drøftelsene skal være å finne frem til en praktisering som ivaretar hovedavtalens krav til informasjon og drøftelse. Spekter og LO kan i forståelse med de lokale parter iverksette hensiktsmessige tiltak for å fremme forståelsen av hovedavtalens regler om informasjon og drøftelse, og for å sikre en hensiktsmessig praktisering av dem.

§ 34 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Virksomhetens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører virksomhetens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

Ved innføring av lønnssystemer i virksomheter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

§ 35 Eksterne rådgivere

Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal virksomhetens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om virksomheten helt eller delvis skal dekke utgiftene.

Benytter de tillitsvalgte i forståelse med virksomheten rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør m.v., skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

§ 36 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkning

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hvis virksomheten i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom Spekter og LO. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter drøftelser med ledelsen gir virksomheten beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene. For øvrig vises det til arbeidsmiljølovens §§ 15-1 og 15-4 (1) og arbeidsmiljølovens § 15-2 (2) første til fjerde setning.

Arbeidstaker som i medhold av arbeidsmiljølovens § 14-2 har fortrinnsrett til stilling i virksomheten, beholder tidligere opparbeidet ansiennitet ved gjeninntreden.

§ 37 Personalarkiv og kontrolltiltak

1. **Personalarkiv**

   De lokale parter skal drøfte hvilke personalopplysninger virksomheten kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes.

På anmodning kan de tillitsvalgte få utlevert en liste over ansatte. Listen skal inneholde opplysninger om navn, arbeidssted, stillingsprosent og ansettelsestidspunkt.

2. **Kontrolltiltak**

   Partene viser til arbeidsmiljølovens kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomheten. Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes med tillitsvalgte i virksomheten. Med jevne mellomrom skal partene revurdere iverksatte kontrolltiltak. Hvis direkte og kontinuerlig overvåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking må bare skje i den utstrekning det er tvingende nødvendig jfr. personopplysningsregelverket.

3. **Innsyn i e-post**

   Innsyn i ansattes e-post kan bare skje i overensstemmelse med gjeldende lovgivning.

   Når det foretas innsyn i ansattes e-post, skal vedkommende arbeidstaker og dennes tillitsvalgte informeres om innsynet og årsaken til det, og så vidt mulig gis anledning til å være til stede.

   Dersom umiddelbart innsyn ikke er påkrevd, skal spørsmålet om innsyn, årsaken til det og betydning for den ansatte, drøftes på forhånd.

   Partene anbefaler at det i den enkelte virksomhet utarbeides retningslinjer for innsyn i ansattes e-post. Retningslinjene skal drøftes med de tillitsvalgte før de iverksettes.

§ 38 Ansettelser

Ledelsen skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvilke arbeidstakerorganisasjoner som er representert i virksomheten, samt hvem som er tillitsvalgt. Det bør utarbeides retningslinjer for introduksjon og oppfølging av nyansatte.

§ 39 Eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

§ 40 Allmøter og oppslag

Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ved møte eller oppslag ønsker å informere de ansatte om.

§ 41 Informasjonsmøter

En gang pr. år bør det holdes informasjonsmøte for ansatte i virksomheten eller dens enkelte avdelinger hvor ledelsen gir generell orientering om virksomhetens forhold og fremtidsutsikter.

I virksomhet med styre skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for virksomheten og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Virksomhetens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister. Fra møtene settes opp referat som undertegnes av partene.

§ 42 Drøftelser innen et konsern

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med de tillitsvalgte, uten hensyn til om virksomhetene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de virksomheter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomi og utvikling. Tillitsvalgte skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn.

Fra møtet skal det settes opp protokoll som undertegnes.

§ 43 Konsernutvalg - konserntillitsvalgte

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som nevnt i hovedavtalen § 42. De lokale parter, med eventuell bistand fra Spekter og LO, søker å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. En slik form for samarbeid skal foregå enten ved:

a) at det i konserner med flere virksomheter etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og virksomhetsledelsen, eller

b) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

Partene er enige om at det i større konserner kan være behov for ordning med en konserntillitsvalgt fra LO. Det kan inngås avtale om at en av de tillitsvalgte i konsernets virksomheter også kan inneha denne funksjonen.

Dersom de lokale parter, eventuelt etter bistand fra Spekter og LO ikke blir enige om etablering av en ordning med konserntillitsvalgt, kan spørsmålet bringes inn for Spekter og LO.

Konserntillitsvalgte ivaretar de ansattes interesser overfor konsernledelsen i saker som behandles på konsernnivå og som har betydning for de ansatte i konsernet som helhet, jfr. § 42. Konserntillitsvalgtes arbeid skal ikke gripe inn i, eller erstatte partenes rettigheter og plikter på virksomhetsnivå.

Rettigheter og plikter for konserntillitsvalgte skal følge bestemmelsene om tillitsvalgte i hovedavtalens del III. Utfyllende bestemmelser om rettigheter og plikter kan avtales på konsernnivå.

"Avtale om Europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer" opprettet mellom NHO og LO 30. november 1995, er allmenngjort ved Kgl. res. av 18. oktober 1996.

KAP VIII **KOMPETANSEUTVIKLING**

§ 44 Kompetanseutvikling

Spekter og LO erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne eller interne tilbud.

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkurranseevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at virksomheten skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i målene til virksomheten.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse som er nødvendig for de oppgaver arbeidstakeren har, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i virksomheten.

Det er virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov med bakgrunn i virksomhetens forretningsidé, mål og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet bør skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres jevnlig.

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansehevende tiltak. Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar.

DEL III TILLITSVALGTE

KAP IX **TILLITSVALGTE, ANTALL OG VALG**

§ 45 Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser

Spekter og LO er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter hovedavtalen og lovgivningen, herunder nødvendige møter med sin organisasjon i virksomheten, uten trekk i lønn.

De forbund/gruppe som har forhandlingsrett i henhold til § 5, kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 46 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til § 48. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.

I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte, herunder antallet tillitsvalgte og fordelingen av disse, samt eventuelle konserntillitsvalgte, basert på de lokale forhold og behov. Det må i denne forbindelse legges vekt på at samarbeidet på de områder som er nevnt i del II, skal kunne gjennomføres effektivt og konstruktivt på virksomhetens forskjellige beslutningsområder og nivåer. De ordninger som etableres må derfor være tilpasset virksomhetens art, størrelse, struktur, geografisk spredning og beslutningssystem.

Det kan avtales en ordning som fastsetter tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan i denne forbindelse også avtales om årsverk eller deler av årsverk kan avsettes til arbeid som tillitsvalgt.

Organisasjonstillitsvalgte er de ansatte med verv innen fagorganisasjonen i virksomheten og som er valgt etter den enkelte organisasjons vedtekter. Dersom disse skal delta på møter i egen organisasjon i virksomheten som ikke kan skje i fritiden, kan de lokale parter inngå avtaler om hvilke møter

som kan legges til arbeidstiden. I slike tilfeller kan møtene gjennomføres uten trekk i lønn.

Dersom de lokale parter ikke blir enige om tillitsvalgtordningen, kan saken bringes inn for partene i denne avtalen. De sentrale parter skal i slike tilfeller bl.a. legge vekt på at intensjonene om samarbeide mellom partene i virksomheten blir ivaretatt (jfr. del II).

§ 46 Valgregler

Ansatte som representerer arbeidsgiver i forhandlinger med organisasjonene eller har funksjoner som sekretær for virksomhetens øverste ledelse o.l., kan ikke velges som tillitsvalgt.

Oppstår det tvil om hvem som omfattes av første ledd, skal valgbarheten avklares etter drøftelser.

Bare organiserte ansatte i virksomheten kan velges. Dersom annet ikke er bestemt, gjelder valget for ett år.

§ 47 Delegasjoner

I møter mellom de tillitsvalgte og virksomhetens ledelse skal delegasjonene begrenses mest mulig, og i alminnelighet ikke overstige 3 representanter.

Når de tillitsvalgte har behov for bistand fra andre medlemmer i virksomheten, eventuelt fra tillitsvalgt/saksbehandler i forbund/LO, kan disse tas med i delegasjonen, jfr. første ledd. Virksomhetens ledelse skal på forhånd orienteres.

Ansatte som deltar i møter med ledelsen etter første og annet ledd, har rett til tjenestefri og godtgjørelse etter § 51.

KAP X LEDELSENS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

§ 48 Gjensidige plikter

Virksomhetens ledelse skal så snart valg av tillitsvalgte er foretatt, ha skriftlig melding med navn på de som er valgt i henhold til § 46.

En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntrer ikke før melding er mottatt av ledelsen.

Virksomhetens ledelse skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på denne.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet, slik at partene kan løse eventuelle problemer på en uformell og konstruktiv måte. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke å ordne i minnelighet klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.

Det er uforenlig med partenes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter. I slike sammenhenger har heller ikke de tillitsvalgte anledning til å nedlegge sine verv.

§ 49 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

Når tillitsvalgte ønsker kontakt med virksomhetens ledelse, skal de henvende seg direkte til ledelsens representant.

Det kan avtales om det skal stilles kontor til disposisjon. Der forholdene ligger til rette for det, skal de tillitsvalgte ha adgang til arbeidsstedets kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler for utsending av bl.a. protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart skap og adgang til telefon og nødvendig kommunikasjonsutstyr.

De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sin nærmeste overordnede underretning om at de må forlate

sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdelingen de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.

Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vurderes i vedkommendes videre tjeneste og karriere. Vervet som tillitsvalgt skal ikke brukes mot vedkommende ansatte.

§ 50 Møter i arbeidstiden

Det kan i forståelse med virksomhetens ledelse, holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn. Dette gjelder:

- medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper
- medlemsmøter om saker av særlig viktighet eller om saker hvor avgjørelse må fattes omgående
- fellesmøter for tillitsvalgte når det foreligger planer om fusjon/fisjon og større omorganiseringer som omfatter flere virksomheter, jf Hovedavtalen § 32.4 ledd

Dersom saken det ønskes innkalt til medlemsmøte om, ikke krever omgående avgjørelse, skal virksomheten gis minst 8 dagers varsel.

§ 51 Godtgjørelse

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri uten trekk i lønn i forbindelse med møter med virksomhetens ledelse eller ledelsens representanter i forbindelse med forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte kan også i samråd med ledelsen gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter.

Tillitsvalgte har tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når virksomhetens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til hovedavtalens del II. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige driftstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales ordinær timelønn for denne tiden. Arbeidsgiver og tillitsvalgt kan bli enige om at tilsvarende antall timer gis som fritid dersom tjenesten/driften tillater det. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike møter, betaler virksomheten kostgodtgjørelse etter virksomhetens satser og medgåtte reiseutgifter.

§ 52 Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte

Tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i virksomheten skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:

a. forhandlinger i Spekter
b. forbundsstyremøter, representantskapsmøter, hovedstyre, landsstyremøter, kongresser, landsmøter og landsforeningsmøter
c. kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund/forening, hovedorganisasjon og opplysningsorganisasjon
d. faglige delegasjoner, eller
e. nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs og konferanser for tillitsvalgte.

For punktene a) og b) gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene c) til og med e), gis det samlet inntil 12 dager tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til ledelsen så tidlig som mulig.

§ 53 Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre

Dersom en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan Spekter overfor LO, kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge, kan det velges ny tillitsvalgt i henhold til § 46.

Dersom ledelsens representant gjør seg skyldig i grovt brudd på hovedavtalen, kan LO overfor Spekter kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor de tillitsvalgte. Tas kravet til følge, har ledelsen plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgt eller representant for ledelsen som må fratre, kan ikke velges eller utpekes før det har gått to år, regnet fra fratredelsestidspunktet.

Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelse av tillitsvervet uten saklig grunn.

§ 54 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i virksomheten.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgte skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 - 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis LO gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest åtte uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Dersom virksomheten nedlegges, er det viktig at berørte ansatte beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet virksomhet drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med vedkommende forbund/forening, hvis ikke vedkommende motsetter seg det.

Ovennevnte regler gjelder tilsvarende for medlemmer av styre og bedriftsforsamling, arbeidsmiljøutvalg og verneombud.

Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak med sykehusdrift

Unntak fra hovedreglene i Hovedavtalen

Den 28. januar 2026 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO vedrørende unntak fra hovedavtalens §§ 4 og 7.

Partene er for hovedavtaleperioden 2026-2029 enige om å fravike hovedavtalens bestemmelser om avtalestruktur (§ 4) og forhandling om revisjon av overenskomst (§ 7) for de virksomhetene som er omfattet av lov om helseforetak og/eller som går inn i overenskomstområde Helseforetak med sykehusdrift.

Overenskomst forhandles i 5 forhandlingstrinn:

Trinn 1: Spekter og LO forhandler om overenskomstenes del A. Spekter og LO fastsetter deretter prinsipper og premisser for forhandlingene i trinn 2 – 4.

Trinn 2: Spekter Helse og de forbund/foreninger tilsluttet LO som har forhandlingsrett i virksomheter i området forhandler om "de sosiale bestemmelsene" som skal være felles for alle arbeidstakere i overenskomstområdet (del A 1). ***Merknad****: Forhandlingsresultatet gjøres gjeldende også for overenskomstområde Øvrige helseforetak.*

Trinn 3: Spekter Helse og de forbund/foreninger tilsluttet LO som har forhandlingsrett i virksomheter i området forhandler om den nasjonale forbundsvise delen av overenskomsten (del A 2). Partene tar stilling til om det skal gjennomføres lokale forhandlinger i henhold til trinn 4.

Trinn 4: Det føres eventuelle lokale forhandlinger i henhold til hovedavtalens bestemmelser for de forbund/foreninger tilsluttet LO som har forhandlingsrett i virksomhetene. Før eventuelle lokale forhandlingene starter, skal Spekter og LO fastsette frister for gjennomføring av forhandlingene og for å be om bistand, jf hovedavtalens § 7.

Trinn 5: Spekter og LO avslutter forhandlingene i overensstemmelse med hovedavtalens § 7 femte ledd.

Spekter/Spekter Helse og LO/det enkelte forbund/forening, kan på ethvert forhandlingstrinn definere uløste tvistepunkter som utestående spørsmål og henvise dem til behandling på et senere trinn i forhandlingsprosessen.

Det skal settes opp protokoll fra hvert forhandlingstrinn. Disse protokollene binder partene i selve forhandlingsprosessen, men er ikke selvstendige eller endelige tariffavtaler. Det er først når protokollene til slutt settes sammen til en enhet og er vedtatt (jf. hovedavtalen § 8) at det skapes en overenskomst. Det er denne overenskomsten som skaper fredsplikt i neste periode. Dette er ikke til hinder for at partene i overenskomsten på ordinær måte kan avtale en mellomårsklausul uten fredsplikt.

Forhandlingsresultatet vedtas eller forkastes som en helhet i henhold til reglene i hovedavtalens § 8.

Dersom det ikke oppnås enighet under et av trinnene i forhandlingsforløpet skal Spekter og LO ta stilling til hvordan forhandlingene kan videreføres, eventuelt at en av partene velger å avslutte forhandlingene og si opp plassene.

Denne avtale har samme varighet og oppsigelsesfrist som hovedavtalen.

Partene er enige om følgende:

- Uorganiserte arbeidstakere følger den mest relevante overenskomst for stillingen, og lønnsreguleringer, inkl. virkningstidspunkt, gis tilsvarende det som er avtalt.

Med den mest relevante overenskomst menes den overenskomsten som omfatter flest organiserte arbeidstakere i helseforetaket for den stillingen den uorganiserte har.

Partene vil i fellesskap og hver for seg arbeide for at ovenstående blir fulgt av de lokale parter.

Avtale om
Opplysnings- og Utviklingsordning i Spekter
Overenskomstområdene 1-9 og 11-12

§ 1 Partsforhold – omfang

Denne avtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer, og Landsorganisasjonen i Norge, representert ved LO, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund representert ved YS-Spekter, Unio og SAN og deres medlemmer.

§ 2 Formål

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for organisasjonenes tillitsvalgte i Spekter-området.

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

§ 3 Finansiering

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift som sammen med arbeidstakernes andel etter annet ledd skal utgjøre:

Kr. 174,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke
kr. 282,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke
kr. 414,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke.
Stillinger som ikke omfattes av overenskomsten, inngår ikke i avgiftgrunnlaget.

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr. 3,25 pr. uke kr. 14,08 pr. mnd., eller kr. 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

Avgift beregnes i henhold til de som er ansatt pr. 1. januar og innbetales innen utgangen av april til Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter.

§ 4 Administrasjon

OU-Ordningene i Spekterområdet ledes av et felles styre med 12 medlemmer, sammensatt av 6 representanter fra Spekter, 2 representanter fra LO og 1 representant fra hver av YS-Spekter, UNIO, Akademikerne – Helse og SAN. Leder utpekes av Spekter. Spekter utfører sekretariatfunksjon for styret, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning.

Styret kan beslutte at administrative oppgaver som mottaking av innberetninger, innkreving av avgift og føring av regnskap kan utføres av utenforstående virksomhet. Eventuelle utgifter til drift og administrasjon og til styrets drift, dekkes av midlene i ordningen.

Styret skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt saker som en av avtalepartene ønsker å forelegge styret.

Styret skal godkjenne rapport fra organisasjonene om bruken av midlene, jfr. § 6.

§ 5 Midlenes fordeling

Organisasjonene skal innen 1. april melde inn revisorbekreftet medlemstall i Spekter-sektoren (ekskl. helse) pr 1. januar. Medlemstallet skal være bekreftet av registrert eller statsautorisert revisor. Styret fastsetter fordelingsnøkkel på grunnlag av dette. Midlene fordeles mellom organisasjonene i forhold til fordelingsnøkkelen. Midler overføres organisasjonene ved utgangen av hvert kvartal.

Dersom det skjer endringer i Spekters medlemsvirksomheter, og dette fører til vesentlige endringer i fordelingsnøkkelen, kan styret fastsette ny fordelingsnøkkel som skal gjelde fra første etterfølgende kvartalsutbetaling.

§ 6 Oversikt over midlenes anvendelse

Hovedorganisasjonene utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i det avsluttede regnskapsåret. Rapporten, bekreftet av revisor, sendes styret til godkjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret.

§ 7 Regulering

Det kan opptas forhandlinger om regulering av avtalen i forbindelse med revisjon av overenskomsten.

§ 8 Andre organisasjoner

Partene er enige om at Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter også kan omfatte medlemmer av Norske Dansekunstnere og Norsk Skuespillerforbund i virksomheter som er bundet av tariffavtale der Spekter er part.

Finansiering, fordeling av midler og dekning av utgifter i forbindelse med dette skjer i overensstemmelse med §§ 3, 4 annet ledd og 5.

§ 9 Ikrafttredelse og varighet

Denne avtalen trådte i kraft 1.1.1996 og er sist endret fra 1.5.2014. Avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.

Avtale om
Opplysnings- og Utviklingsordning for helse i Spekter
Overenskomstområdene 10 og 13

§ 1 Partsforhold – omfang

Denne avtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer, og Landsorganisasjonen i Norge, representert ved LO, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund representert ved YS-Spekter, Unio, Akademikerne-Helse og SAN og deres medlemmer. Avtalen omfatter Spekters medlemsvirksomheter i overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift og overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale.

§ 2 Formål

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for organisasjonenes tillitsvalgte i helseforetakene.

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

§ 3 Finansiering

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift som sammen med arbeidstakernes andel etter annet ledd skal utgjøre:

Kr. 174,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke
kr. 282,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke
kr. 414,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke.
Stillinger som ikke omfattes av overenskomsten, inngår ikke i avgiftgrunnlaget.

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr. 3,25 pr. uke kr. 14,08 pr. mnd., eller kr. 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

Avgift beregnes i henholdt til de som er ansatt pr. 1. januar og innbetales innen utgangen av april til Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter.

§ 4 Administrasjon

OU-Ordningene i Spekterområdet ledes av et fellesstyre med 12 medlemmer, sammensatt av 6 representanter fra Spekter og 2 representanter fra LO, og 1 representant fra hver YS-Spekter, Unio, Akademikerne-Helse og SAN. Leder utpekes av Spekter. Spekter utfører sekretariatfunksjon for styret, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning.

Styret kan beslutte at administrative oppgaver som mottaking av innberetninger, innkreving av avgift og føring av regnskap kan utføres av utenforstående virksomhet. Eventuelle utgifter til drift og administrasjon og til styrets drift, dekkes av midlene i ordningen.

Styret skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt saker som en av avtalepartene ønsker å forelegge styret.

Styret skal godkjenne rapport fra organisasjonene om bruken av midlene, jfr. § 6.

§ 5 Midlenes fordeling

Hovedorganisasjonene/SAN skal innen 1. april melde inn revisorbekreftet medlemstall i overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift og overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale pr. 1. januar. Medlemstallet skal være bekreftet av registrert eller statsautorisert revisor. Styret fastsetter fordelingsnøkkel på grunnlag av dette. Midlene fordeles mellom organisasjonene i forhold til fordelingsnøkkelen. Midler overføres organisasjonene ved utgangen av hvert kvartal.

Dersom det skjer endringer i Spekters medlemsvirksomheter, og dette fører til vesentlige endringer i fordelingsnøkkelen, kan styret fastsette ny fordelingsnøkkel som skal gjelde fra første etterfølgende kvartalsutbetaling.

§ 6 Oversikt over midlenes anvendelse

Hovedorganisasjonene/SAN utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i

det avsluttede regnskapsåret. Rapporten, bekreftet av revisor, sendes styret til godkjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret.

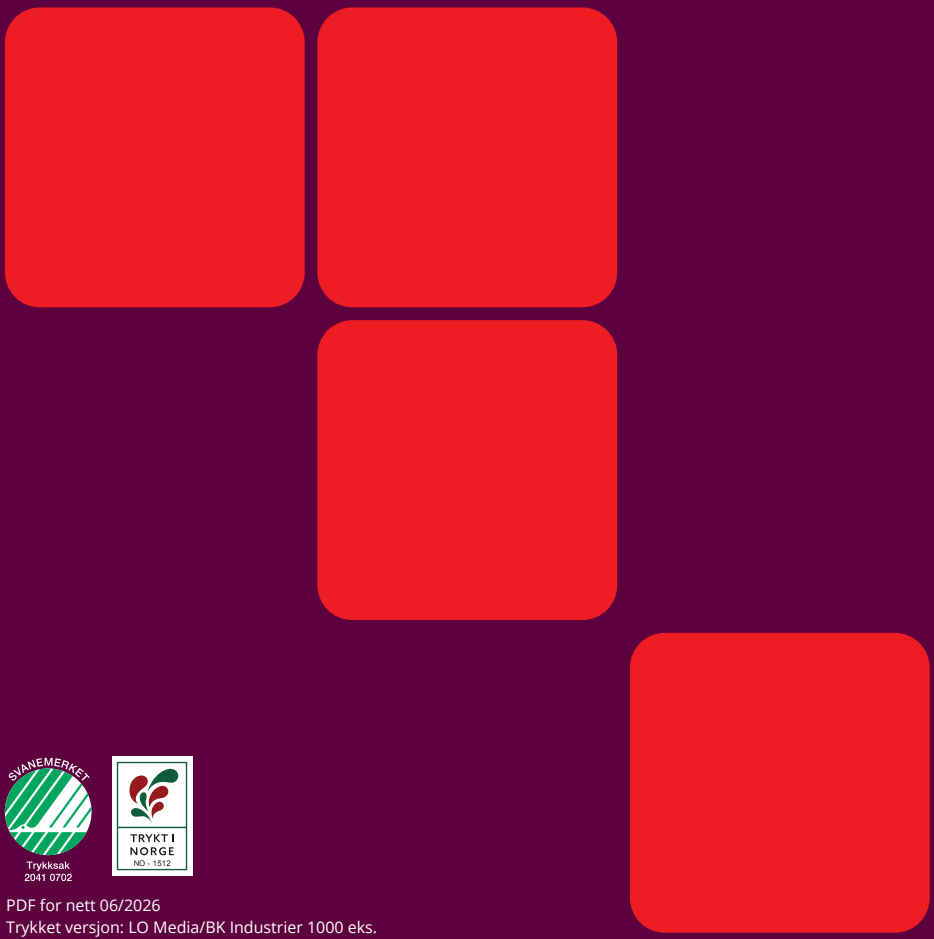
§ 7 Regulering

Det kan opptas forhandlinger om regulering av avtalen i forbindelse med revisjon av overenskomsten.

§ 8 Ikrafttredelse og varighet

Denne avtalen trådte i kraft 1.1.2003 og er sist endret fra 1.5.2014. Avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.

Landsorganisasjonen i Norge
Torggata 12, N-0181 Oslo
E-post: lo@lo.no
Telefon: 23 06 10 00
www.lo.no



Trykksak
2041 0702

PDF for nett 06/2026
Trykket versjon: LO Media/BK Industrier 1000 eks.