

Særavtale NORCE – kommentert versjon

Kommentarer

OBS!

Teksten i høyre spalte kommenterer og forklarer ordlyden i avtalen. Dette dokumentet er laget av Forskerforbundet ved NORCE som en hjelp for å forstå innholdet i særavtalen. Det er den signert versjonen av særavtalen som er gyldig.

Dette dokumentet er sist revidert 13.12 2021 og kommenterer versjon signert 17.mars 2020

§ 1 Omfang

Særavtalen gjelder for NORCE Norwegian Research Centre AS (heretter kalt NORCE eller arbeidsgiver) og Forskerforbundets lokallag i NORCE.

Særavtalen gjøres gjeldende for alle ansatte i NORCE som er medlemmer i denne fagforeningen.

§ 2 Samarbeid

I tråd med hovedavtale og overenskomst mellom NHO/Abelia og Forskerforbundet er partene enige om et nært og gjensidig samarbeid. I tillegg til god informasjon innebærer dette at vesentlige spørsmål for bedriften skal drøftes med de tillitsvalgte, herunder vesentlig omorganisering av bedriften.

Drøftingene skal gjennomføres iht. hovedavtale, på et slikt tidspunkt og en slik måte at reell medbestemmelse er mulig.

Partene ønsker å samarbeide konstruktivt om å styrke NORCE som selskap, og videreutvikle de ressurser, verdier og omdømme som dette krever.

En særavtale inngås mellom lokallaget til en arbeidstagerorganisasjon og arbeidsgiver. Den regulerer rettigheter og plikter for de organiserte og for arbeidsgiver. Arbeidsgiver er blant annet forpliktet til å sikre at (nye) arbeidsavtaler er i samsvar med avtalen.

Likebehandlingsprinsippet tilsier at arbeidsgiver skal gjøre disse bestemmelsene gjeldende for alle ansatte, også uorganiserte.

Særavtalen utfyller bestemmelsene i nasjonale avtaler mellom Abelia og den enkelte fagforening.

§ 3 Betingelser for tillitsvalgte

I tråd med hovedavtale og overenskomst mellom NHO/Abelia og fagorganisasjonene er partene enige om at tillitsvalgtarbeidet er av stor viktighet og at arbeidsgiver skal legge best mulig til rette for at tillitsvalgte skal fungere i sine verv.

Det innebærer at det skal settes av nødvendig tid til at de tillitsvalgte kan utføre sine oppgaver som tillitsvalgt i bedriften innenfor ordinær arbeidstid. Det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Tillitsvalgte og deres vararepresentanter har rett på permisjon med lønn for å utføre tillitsmannskurs og andre relevante kurs for tillitsvalgte. Permisjon skal i størst mulig grad gjennomføres slik at det ikke kommer i konflikt med den tillitsvalgtes ordinære arbeidsoppgaver, inntil 12 dager pr. år. Slik permisjon skal ikke uten saklig grunn nektes av arbeidsgiver. §21 gir bestemmelser for at medlemmer i fagforening har mulighet for å ta denne typen kurs.

Medlemmer av fagforeningene har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv i den fagforening de er medlem av eller hovedsammenslutning som fagforeningen er tilsluttet. Permisjonen gjelder den valgperiode vervet gjelder. Dersom vedkommende etter endt oppdrag (en valgperiode) går tilbake til sin arbeidsplass, skal arbeidstageren i størst mulig grad ha sin opprinnelige stilling tilbake.

§ 4 Varighet

Denne særavtalen trer i kraft 08.05.2019.

Særavtalen er gyldig til 30.juni 2020, og videre i to (2) år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre (3) måneders varsel. Som alternativ til oppsigelse kan særavtalen revideres i en periode dersom begge partene er enige om dette.

Merknad: §8 revidert etter forhandlinger gjennomført 17.03.2020.

Dette betyr at tillitsvalgte kan føre timer brukt på arbeidet som tillitsvalgt i timeføringssystemet. Egen prosjektkode brukes i ERP systemet. Tilgang til å føre på denne koden må gis av ERP ansvarlig.

I Abeliaområdet er det ofte slik at man bruker en standardtekst som gir rett til lønnet permisjon for kurs for alle som er organisert. Arbeidsgiver motsatte seg dette, men er positiv til at tillitsvalgte tar relevante kurs. Kompromisset er at bestemmelsen gjøres gjeldende for varamedlemmer og at vi gjør en henvisning til § 21. Det betyr at fagforeninger som har medlemmer som vil ta kurs med tanke på å påta seg verv enten bør utnevne disse som varamedlemmer eller anvende §21.

Ordlyden i dette punktet innebærer at avtalen automatisk blir videreført i to år etter 30.juni 2020. Det vil si – til 30.juni 2022, 2024, etc.

Avtalen kan reforhandles når det er enighet om dette, uten å si den opp.

§ 5 Ansettelse

Som hovedregel ansetter NORCE kun i faste stillinger, jf. aml. §14-9. Midlertidig ansettelse skal brukes med varsomhet og kun der det er behov for særskilt kompetanse på prosjekter med en klart avgrenset varighet. Dersom et engasjement varer utover to år skal fast ansettelse vurderes. Fagforeningene kan be arbeidsgiver vurdere fast ansettelse for arbeidstager med midlertidig engasjement i bedriften.

Arbeid for andre arbeidsgivere samtidig som arbeidstageren er ansatt i NORCE skal avklares med nærmeste leder i hvert enkelt tilfelle. Bistillinger ved universitet og høyskoler tillates som hovedregel. For universiteter som er medeier i NORCE er dette regulert i særskilt avtale.

§ 6 Pensjon og pensjonsbetingelser

Aldersgrense i NORCE er 70 år.

Pensjonsordningen i NORCE er en ordning med innskuddspensjon. Det er avtalt at pensjonen som ble iverksatt ifbm virksomhetsoverføringene til NORCE ikke skal endres i avtaleperioden.

Dersom det oppstår et behov for å endre pensjonsordningen skal det nedsettes et drøftingsutvalg. Drøftingsutvalget skal nedsettes så tidlig som mulig i prosessen og få arbeidsbetingelser som sikrer reell innflytelse. Utvalget skal ha representanter fra arbeidstakersiden og arbeidsgiver. Utvalget får en tidsfrist for å komme med sine anbefalinger. Disse anbefalingene skal veie tungt når bedriften treffer sine beslutninger.

§ 7 Arbeidstid

Alminnelig gjennomsnittlig arbeidstid er 37,5 timer per uke, eksklusiv lunsj.

Kjernetid er fra kl. 09:00 til kl. 14:30.

Jul- og nyttårsaften er fridager. 23.12 har redusert arbeidstid med 2 timer.

Faller disse dagene på helgedager gir ikke dette rett til ytterligere fri.

aml. er forkortelse for arbeidsmiljøloven. Loven sier at arbeidstager normalt skal ansettes fast, men gir vilkår for bruk av midlertidige stillinger. Bestemmelsen i særavtalen presiserer bruk av midlertidige stillinger ved NORCE.

NORCE har inngått egen avtale med universitetene som eier selskapet, denne avtalen legger også opp til at man skal sikre samarbeid gjennom bistillinger.

Dette innebærer at NORCE kan avslutte arbeidsforholdet ditt når du fyller 70 år. Se aml § 15-3 for utfyllende regler: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§15-13a>

Bestemmelsene hindrer arbeidsgiver i å ensidig endre pensjonsordningen uten å si opp avtalen. Avtaleperioden er til 30.juni 2020, og videre i to år av gangen. Det er likevel mulighet for å gjøre endringer i perioden, men det skal da settes ned et drøftingsutvalg.

§7

Vær oppmerksom på at arbeidstid kan være definert av din arbeidskontrakt. Betingelser avtalt i allerede inngåtte kontrakter gjelder foran det som er avtalt i særavtalen.

Kjernetid kan forstås som det tidsrommet hvor det normalt forventes at man er tilstede, slik at møter o.l. kan gjennomføres. Den enkelte kan ha arbeidsoppgaver som tilsier at man må være tilstede til andre tidspunkter. Dette vil ofte fremkomme av arbeidskontrakten din.

For noen er antall faste fridager redusert sammenlignet med tidligere avtalene. Dette er kompensert gjennom et fast antall timer ekstra fritid (40 timer mertid) hvert år. Se § 8 for dette.

§ 8 Fleksitid og ekstra fritid

Målet med kjernetid og fleksitid er å skape en arbeidstidsordning som gjenspeiler fleksibiliteten i det moderne arbeidsliv og den varierende arbeidsbelastningen i en prosjektorientert kunnskapsbedrift.

Fleksitidsordningen i NORCE har to hovedelementer

☑ Alle arbeidstagere får ved starten av kalenderåret 40 timer ekstra fritid. Dette omtales heretter som mertid.

☑ Ved arbeid ut over 37,5 timer pr uke som ikke blir godtgjort på annen måte (overtidsbetaling, feltarbeid, tokt, o.l.) kan arbeidstager opparbeide plusstimer. Dette omtales heretter som plusstimer eller plusstid.

Mertid og plusstid omtales samlet som fleksitid eller fleksitimer.

Antall timer mertid pr. år gjelder ansatt i 100% stilling. Dato for tiltredelse og stillingsbrøk gir en proporsjonal reduksjon i plusstimer. Tilsvarende gjøres det en proporsjonal reduksjon basert på dato for opphør av arbeidsforholdet.

Fleksitidsordningen innebærer ikke en forventning om arbeid utover alminnelig arbeidstid. Ordningen skal ikke være til hinder for at arbeidstagerne utfører sin funksjon i henhold til stillingsbeskrivelse.

Ved uttak av fleksitid gjelder følgende:

- Ved sammenhengende fri ut over 3 hele dager skal feriedager benyttes dersom man fortsatt har feriedager til gode.
- Plusstimer kan brukes til å ta ut hele fridager dersom arbeidstager verken har mertid eller feriedager tilgjengelig.
- Ved uttak av enkelttimer brukes alltid opparbeidet plusstid dersom dette er tilgjengelig. Når det ikke er plusstimer tilgjengelig brukes tilgjengelig mertid.

Uttak av fleksitimer i kjernetiden skal avtales med nærmeste overordnede. Arbeidsgiver har et ansvar for å tilrettelegge for uttak av fleksitid.

Arbeidstagere kan ta ut tilgjengelig fleksitid som hele dager eller som timer. Timene kan også tas ut ved å arbeide kortere dager i sommerhalvåret (sommertidsordning). Inntil 75 fleksitimer kan tas ut som ekstra sammenhengende fritid i forbindelse med uttak av ordinær ferie (jf. § 9).

§ 8 ble endret gjennom reforhandling våren 2020.

Alle arbeidstagere får ved starten av kalenderåret 40 timer med mertid. Dette er ekstra fritid som du kan ta ut som beskrevet i § 8. Mertid er erstatning for ulike fritidsordninger i innfusjonerte selskaper, knyttet til påske, jul, sommertid m.m. Mertid kan ikke overføres mellom år

Dersom man registrerer mer enn ordinær arbeidstid i en uke vil du opparbeide deg plusstimer. Ordningen er innført siden mange ansatte i perioder arbeider mer enn 37,5 timer hver uke (innsjutt på prosjekter, søknadsfrister, regnskapsoppgjør, osv.).

Begrepet «fleksitid» er samlebetegnelsen på både mertid og plusstid

40 timer mertid pr år er basert på 100% stilling hele året og kan avkortes.

Eksempel 1: Arbeider du i 50% stilling, får du 20 plusstimer hvert år.

Eksempel 2: Blir du ansatt i 100% fra 1.juli har halve året gått (6 av 12 måneder), da får du 20 timer det året.

Det er VIKTIG å merke seg disse føringene for uttak av fleksitid. Dette er prinsipper innført våren 2020, Fagforeningene ønsket enklere regler enn dette.

Reglene innebærer at du bør planlegge uttak av fleksitid i løpet av et år. Fordi mertid ikke kan overføres mellom år er det fornuftig å bruke slike timer når du tar hele dager fri. Legg særlig merke til at dersom du har plusstimer tilgjengelig er det nødvendig å ta hele dager fri for å kunne utnytte mertiden.

Eksempel på bruk av ordningen: Du får 40 t mertid ved årsskiftet. Frem til sommeren arbeider du også 40 plusstimer. Du har da 80 fleksitimer og bruker disse til å ta ut 2 ukers påskeferie, noen langhelger i mai, samt høstferie. I oktober er du derfor i null. Du opparbeider deg ytterligere 10 plusstimer i desember. Plusstimene overføres automatisk til det nye kalenderåret. Du starter da det nye kalenderåret med 40 timer mertid + 10 timer plusstid = 50 timer fleksitid.

Ordningen innebærer at den enkelte arbeidstager i løpet av 12 måneder skal ta ut fleksitid som ekstra fritid slik at antall fleksitimer på ett tidspunkt i løpet av en 12 måneders periode er tilnærmet 0.

Mertid skal brukes det kalenderåret mertiden er gitt. Mertid som ikke er benyttet ved kalenderårets slutt blir strøket.

Det tillates overført 80 plusstimer eller 20 minustimer til et nytt kalenderår. Dette innebærer at en arbeidstager maksimalt kan starte et kalenderår med 120 fleksitimer: 40 nye mertimer ved starten av året, samt inntil 80 plusstimer overført.

Det er normalt anledning til å ha inntil 120 timer fleksitid og inntil 20 minustimer. I spesielle tilfeller kan det etter avtale med nærmeste overordnede avtales andre grenser for opparbeidet fleksitid og overføring av fleksitid mellom kalenderår.

Dersom en arbeidstager opparbeider seg mer fleksitid enn den øvre avtalte grense skal arbeidsgiver ta dette opp i en samtale med arbeidstager. Det samme skal skje dersom en arbeidstager ikke finner tid til å ta ut ekstra fritid og således i løpet av 13 måneder alltid har minst 80 fleksitimer. Slike forhold kan være en indikasjon på at arbeidsbelastningen for arbeidstager er for høy. Formålet med samtalen er å finne løsninger som kan redusere arbeidsbelastningen.

§ 9 Ferie

Alle ansatte har 25 feriedager (5 uker) ferie. Fra og med det året arbeidstager fyller 60 år, har man krav på en ekstra uke ferie iht. ferieloven.

Inntil 10 lovfestede feriedager pluss 4 avtalefestede feriedager kan overføres til påfølgende år.

Opparbeidet plusstid i henhold til §8 kan brukes til å ta ut inntil 10 arbeidsdager (2 uker) ekstra sammenhengende fri etter avtale med nærmeste leder.

Det er ikke hensikten at du skal akkumulere deg en større fleksitidssaldo over flere år. Målet er at du skal være i null en gang årlig.

Dette betyr at det er forventet at de 40 ekstra timene man får ved starten av året tas ut som ekstra fritid (inntil 3 dager eller timer). Opptjent ekstra plusstid tas ut på samme måte.

Det varierer når den enkelte har stort arbeidspress i løpet av året. Opptjente plusstimer blir derfor i utgangspunktet ikke nullet ut, men overføres til neste år. Her er det satt et øvre tak som kun kan overskrides etter avtale (i 2021 ble taket økt til 110 timer for alle, se intranett).

Dersom du har betydelig arbeidspress på slutten av et kalenderår er det derfor fornuftig å planlegge uttak av fleksitid i løpet av året.

Dersom du har en arbeidssituasjon som gjør at du får mer enn 120 plusstimer, eller dersom du over mer enn et år har mange plusstimer som du ikke klarer å ta ut som ekstra fritid – så skal arbeidsgiver ta dette opp i en samtale med arbeidstager. Du kan også selv ta initiativ til en slik samtale.

Dette er i tråd med ferieloven. Antall feriedager du har (igjen) kan du selv sjekke i ERP systemet.

Du kan forlenge ferien din med plusstimer du har i fleksitidsordningen.

§ 10 Sykdom

Full lønn ytes under sykdom i inntil 1 år. Etter en sykeperiode på 1 år må arbeidstager ha tjenestegjort sammenhengende i 6 måneder før vedkommende på nytt får rett til full lønn under sykdom i 1 år. Full lønn gis også ved fravær med rett til omsorgspenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn iht. Folketrygdlovens bestemmelser.

Partene er enige om at inkluderende arbeidsliv er en sentral verdi for selskapet.

Partene er enige om at NORCE skal praktisere utvidet egenmelding (8 sammenhengende dager, totalt 24 dager i løpet av 12 måneder) og ordinær sykefraværsoppfølging i samsvar med NAVs regelverk.

§ 11 Fødsel og adopsjon

Når en arbeidstager er borte fra stilling i virksomheten med rett til svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende få utbetalt full lønn.

Det utbetales også full lønn ved omsorgspermisjon etter aml. §12-3 (fars permisjon samt permisjon for adoptiv og fosterforeldre).

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i henhold til folketrygdloven, reduseres lønn tilsvarende.

Bestemmelsen gir deg rett til full lønn ved sykdom, det vil si uten reduksjon selv om du tjener mer enn 6G (1G = 96 883 pr. 1 mai 2018).

Bestemmelsen er tatt inn for å sikre videreføring av denne ordningen selv om gammel avtale om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtale) nå er avviklet i sin opprinnelige form på nasjonalt nivå.

§ 12 Velferdspermisjon med lønn

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstager tilstå velferdspermisjoner med full lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn i kalenderåret. Dette er ikke en rettighet, men kan innvilges av arbeidsgiver etter særskilt søknad.

Innvilgning av slik permisjon gjøres i hvert enkelt tilfelle av nærmeste overordnede. Dersom arbeidstager finner det ønskelig, kan alternativt søknad sendes HR-avdelingen. Slike permisjoner er blant annet aktuelt ved:

- Tilvenning i barnehage, normalt inntil 2 dager eller 15 timer
- Følge barn som begynner på skolen, 1 dag
- Eget bryllup, 1 dag
- Dødsfall i nær familie inntil 5 dager
- Begravelser, inntil 1 dag
- For å forberede seg på og gjennomføre eksamen i forbindelse med avtalte kurs, etterutdanning, eller annet - 1 dag til forberedelse samt eksamensdagen(e).
- Utføring av lovpålagte offentlige verv
- Ved alvorlig sykdom i nær familie og det ikke foreligger kompensasjonsmuligheter gjennom andre ordninger.

Korte besøk hos lege, fysioterapeut, tannlege og lignende krever ikke søknad, men kun varsel om fravær til nærmeste leder. Det samme gjelder også følge av familiemedlemmer (ektefelle, barn og foreldre/svigerforeldre) til slike besøk, i tilfeller hvor dette er ansett som nødvendig.

Man kan søke om velferdspermisjon. Punktlisten gir [eksempler](#) på livssituasjoner som typisk vil kunne gi mulighet for lønnet permisjon.

Punktlisten er laget som en overordnet retningslinje [for å sikre likebehandling på tvers av avdelinger og for å informere den enkelte.](#)

Dette betyr at du kan være borte fra arbeidet for denne typen helserelaterte besøk uten å ta ut plusstimer fra fleksitidsordningen (føres med tidskode F1050 i ERP systemet).

§ 13 Lønn under repetisjonsøvelse

Arbeidstager er sikret full lønn under repetisjonsøvelse.

§ 14 Tjenestereiser

Reiser i ordinær arbeidstid regnes som normalt arbeid. Kompensasjon for reiser er iht. Statens reiseregulativ. For øvrig vises det til egne særavtaler om feltarbeid, tokt og arbeid på petroleumsinstallasjoner.

Partene er enige om at reiser utenfor ordinær arbeidstid har ulempe for arbeidstager. Så langt det er mulig skal arbeid planlegges slik at man unngår reiser utenfor ordinær arbeidstid, eller at man bruker digitale hjelpemidler for å redusere reisebehovet.

Ved reiser utenfor ordinær arbeidstid er partene enige om følgende bestemmelser:

- Hvis reisetiden er fakturerbar, føres det plusstimer.
- Arbeidstaker kan føre plusstid for utført arbeid.
- Dersom reisen er pålagt av arbeidsgiver, kan det på forhånd avtales føring av plusstimer.

I andre tilfeller er partene enige om at reiser utenfor ordinær arbeidstid skjer uten føring av plusstimer eller overtidsbetaling. Arbeidstagerer som mener at arbeidsoppgavene medfører et urimelig stort ukompensert tap av fritid kan likevel ta dette opp med nærmeste leder direkte eller gjennom sine tillitsvalgte for å finne frem til løsning.

§ 15 Akademisk frihet og rettigheter til forskningsresultater

NORCE skal fremme og verne om akademisk frihet.

De generelle forskningsetiske retningslinjene utarbeidet av De nasjonale forskningsetiske komiteer (NENT) skal følges av arbeidstagerer og arbeidsgiver.

NORCE utfører et bredt spekter av forsknings og utviklingsaktiviteter. Partene er enige om at det av hensyn til blant annet kommersialisering og inngåtte kontrakter, i noen typer prosjekter kan kreves taushetsplikt og legges begrensinger på publisering av resultater.

Det vil bli utarbeidet retningslinjer for å klargjøre de ulike hensyn, samt fordeling av rettigheter og inntekter fra forskning og produktutvikling. Etablering og endring av slike retningslinjer skal drøftes mellom partene. Drøftingene skal gjennomføres på en slik måte at reell innflytelse sikres.

En tjenestereise er alle reiser du utfører for å kunne gjøre jobben din (men ikke reise til og fra bosted og ditt faste arbeidssted). Så lenge denne reisen finner sted i din ordinære arbeidstid regnes den som arbeid på samme måte som om du var tilstede på ditt faste arbeidssted.

Når hele/deler av reisen skjer utenfor ordinær arbeidstid kan du føre timer på de vilkår som er gitt i punktlisten. Her vil det være mange ulike spørsmål som kan dukke opp og avtalen indikerer hovedprinsippene som vi er blitt enige om.

Eksempel 1: Du er administrativt ansatt og tar flyet hjem fra et møte i Tromsø kl. 16, og kommer hjem kl. 22. På flyet bruker du 2 timer på skrive møtereferat. Du kan da skrive 2 plusstimer etter kulepunkt 2.

Eksempel 2: Du er forsker på et oppdragsprosjekt hvor det er budsjettert med fakturerbar reisetid. Du kan føre timer etter første kulepunkt.

Forskerforbundet mener den fremforhandlede løsningen er langt fra optimal. Som en sikkerhetsventil har vi fått inn det siste avsnittet. Punktet gir oss mulighet til å diskutere løsninger for den enkelte dersom det oppstår behov for det.

<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/generelle-forskningsetiske-retningslinjer/>

Overordnede retningslinjer er utarbeidet. Disse er tilgjengelig i MAPS. De omtalte drøftingene er ikke gjennomført med Forskerforbundet har ikke funnet tid for å følge dette opp. Vi viser særlig til gjennomført Webinar høsten 2021 om denne tematikken.

§ 16 Lønnspolitikk, lønnsystem og stillingsstruktur

Lønnspolitikken er et styringsdokument som beskriver hvordan lønnsmessige tiltak skal bidra til å nå selskapets mål.

Lønnsystemet beskriver prinsipper for lønnsfastsettelse ved nyansettelser og kriterier for lønnsutvikling.

Stillingsstrukturen beskriver stillingene i selskapet, herunder roller, ansvar og kvalifikasjonskrav for hver stilling. Ytterligere bestemmelser om stillingstypen og kriterier for opprykk kan også gis.

Ved etablering og endring av disse beskrivelsene er partene enige om følgende fremgangsmåte:

- Lønnspolitikken skal drøftes i et partssammensatt utvalg. Drøftingsutvalget skal nedsettes så tidlig som mulig i prosessen og få arbeidsbetingelser som sikrer reell innflytelse. Utvalget får en tidsfrist for å komme med sine anbefalinger. Disse anbefalingene skal veie tungt når bedriften treffer sine beslutninger.
- Prinsippene for lønnsystem og stillingsstruktur skal drøftes med fagforeningene. Det nedsettes et drøftingsutvalg så tidlig som mulig i prosessen. Drøftingsutvalget skal ha arbeidsbetingelser som sikrer reell innflytelse. Anbefalingene fra utvalget skal veie tungt når bedriften treffer sine beslutninger. Lønnsystem og stillingsstruktur vil inngå som en del av særavtalen, og fremgå av vedlegg.

De ulike selskapene som nå er slått sammen til NORCE har hatt ulike ordninger på dette området. NORCE mangler pr. i dag slike beskrivelser.

Avtalen innebærer at fagforeningene og arbeidsgiver skal samarbeide med å etablere disse beskrivelsene. Pr. 13.12 2021 er dette arbeidet påbegynt men ikke fullført.

Prosedyrer for opprykk for vitenskapelig ansatte ble lagt ut i MAPS høsten 2021. Se prosesser under S3

§ 17 Lønnsforhandlinger

Forhandlinger om lønn gjennomføres i henhold til de enkelte overenskomster som NORCE er bundet av.

Den enkelte fagforening har rett på innsyn i lønnsopplysninger for sine medlemmer. Slikt innsyn gis i god tid før lønnsforhandlingene starter og etter at lønnsoppgjøret er gjennomført. Fagforeningene skal få innsikt i at fremforhandlet profil og samlet ramme er overholdt. Fagforeningene forplikter seg til å gi begrunnede innsigelser innen 24 timer.

Det skal forhandles om rammen og profilen, som innebærer:

- Hvorvidt det skal gis et generelt tillegg og størrelsen på tillegget.
- Størrelsen på det tillegget som eventuelt skal settes av til individuelle tillegg.
- Prinsipper og kriterier for tildeling av individuelle tillegg.

Lønnsregulering vil skje 1. juli hvert år.

§ 18 Beregning av lønn

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstagere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønn dividert med 1850, som er beregningsgrunnlaget for overtidsgodtgjøring

§ 19 Utbetaling av lønn

Månedslønn utbetales den 15. i hver måned.

Kostnadsrefusjon for reiser og andre utlegg utbetales normalt måneden etter mottak av godkjente utgifter.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

De ulike selskapene som nå er slått sammen til NORCE har hatt ulike ordninger for hvordan lønnsoppgjøret – inkludert fordeling av eventuelle individuelle tillegg – har blitt gjennomført. Avtalen gir kun overordnede prinsipper for lønnsoppgjøret, ikke konkrete føringer for gjennomføring.

Se også våre råd til medlemmer i forbindelse med lønnsoppgjøret i 2021 (felles e-post til alle medlemmer m/vedlegg).

Bestemmelsen definerer hvordan man rent teknisk går frem for å beregne den timesats som legges til grunn ved eksempelvis overtidsbetaling. Beregningen er «fiktiv» i den forstand at man ikke bruker antall timer du faktisk arbeider pr. år som beregningsgrunnlag.

§ 20 Overtidsbetaling

Dersom arbeidsgiver pålegger arbeidstager å arbeide utover ordinær arbeidstid, skal dette kompenseres med overtidsbetaling.

- For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50%
- Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom 20.00 og 06.00 på virkedager og for lørdager, søndager og helgedager, samt jul- og nyttårsaften.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres, skal holdes adskilt fra det ordinære fleksitidsregnskapet.

§ 21 Kompetanseutvikling

Partene er enig om at NORCE trenger kompetanse på høyt nivå i alle stillingsgrupper. Partene er enige om at selskapet må investere ressurser og tid; på kompetanseutvikling, herunder budsjett for slike aktiviteter.

Den ansattes egenutvikling, kompetanseutvikling og karriere skal være tema under årlige medarbeidersamtaler.

Hvis det i forbindelse med relevant utdanning eller kompetanseutvikling er nødvendig med delvis eller hel permisjon fra ordinær stilling, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det. Ordningen gjelder alle stillingskategorier. Med utdanning menes også kvalifiseringsstillinger som for eksempel PhD og postdoktorstillinger.

For ansatte innebærer kompetanse- og karriereutvikling aktiviteter som publisering, konferansedeltagelse, langsiktig prosjektutvikling, deltagelse i redaksjoner, programstyrer, sakkyndige komiteer og lignende.

§ 22 Karriereutvikling

Partene er enig i at et virkemiddel for å beholde og tiltrekke seg dyktige medarbeider er at det er muligheter for faglig og administrativ karriere i NORCE.

NORCE vil etablere strukturer, rammer og systematikk for karriereutvikling på alle plan.

Overtid skal alltid være «pålagt», det innebærer at en din leder eksplisitt må be deg om å arbeide overtid.

Du kan be om å få overtid utbetalt. Dersom du velger å avtale avspasering, skal du ikke føre dette inn i ordinært timeregnskap.

Du kan søke om permisjon for å ta kurs/videreutdanning. § 3 innebærer at dette også gjelder kurs som er relevante for å bli tillitsvalgt.

Du kan også søke om permisjon for å ta PhD eller postdoktorstillinger. Dette punktet har vi fått flere henvendelser om de siste årene fordi medlemmer opplevde å få negative signaler fra arbeidsgiver. Dette ble tatt opp med arbeidsgiver i november 2021, arbeidsgiver har bekreftet at vi har en felles forståelse av at denne ordlyden betyr at slike permisjoner normalt skal innvilges.

Listen nederst beskriver en rekke aktiviteter som ofte vil være en del av finansierte aktiviteter av prosjekter. Når de er listet slik er det for å understreke at vi er enige med arbeidsgiver om at dette er aktiviteter som er verdifulle for NORCE og som det kan være fornuftig å bruke grunnbevilgning eller interntid for å gjennomføre.

§ 23 Livsfasepolitikk

Partene er enige om etablering av en god livsfasepolitikk med formål å sikre ivaretagelse av ansatte gjennom ulike faser av livet.

En slik livsfasepolitikk bygger på erkjennelsen at det i et livsløp vil oppstå situasjoner og hendelser som gjør at enkeltmennesket må sees i forhold til mulighet for yteevne i arbeidssituasjonen.

NORCE er positiv til redusert stillingsprosent for ansatte f.o.m fylte 62 år.

Pensjon innbetales iht. standard ITP inntil fylte 70 år.

Etablering og endring av livsfasepolitikk skal drøftes med de tillitsvalgte. Drøftingene skal gjennomføres iht. hovedavtale, på et slikt tidspunkt og en slik måte at reell medbestemmelse er mulig.

Mer detaljerte retningslinjer og policy for livsfasepolitikk vil bli utarbeidet. Disse vil være i et eget dokument.