

PROTOKOLL

År 2022, den 25.- 27. april ble det ført forhandlinger om revisjon av Vekteroverenskomsten mellom NHO Service og Handel og Parat

Til stede:

Fra Parat: Lars Petter Larsen, Thore Selstad Halvorsen, Kjell-Åge Ludviksen, Line Anett Paulsen, Robin Malm, Ørjan Berland, Jan Morten Lillehagen, Anders Juel, Espen Hansen

Fra NHO Service og Handel: Anne-Cecilie Kaltenborn, Tonje Thue Width, Erling Espolin Johnson, Anna Hjelle, Stuart Taylor, Marianne Wold Aarseth, Kjell Frode Vik, Harald Gjengstø, Jørn Cato Olsen, Gert Erik Engelian, Christian Olberg, Martin Holmen og Stine Schierning

Partene er enige om følgende endringer i overenskomsten:

Overenskomstens innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelsen skal oppdateres i tråd med overenskomstens innhold.

Fellesbilag om varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet

Fellesbilaget mellom YS og NHO om varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) skal inntas i overenskomsten som bilag 18.

Navn på partene i overenskomsten

"NHO Service" skal gjennomgående endres til "NHO Service og Handel".

§ 2 Ansettelsesvilkår

Avsnittene om timelønn for deltid endres på følgende måte:

"Det kan betales timelønn for deltid til og med 20 % stilling.

For deltid over 20 % stilling og til og med 50 % stilling, kan timelønn avtales med den enkelte arbeidstaker etter skriftlig godkjenning fra tillitsvalgt valgt etter Hovedavtalen. Godkjenning kan bare nektes dersom det er saklig grunn for det.

Timelønn for deltid over 20 % stilling gjennomføres som en prøveordning og bortfaller 30. april 2026 dersom partene ikke er enige om å videreføre den. Avtaler om timelønn som er inngått i perioden løper uansett videre. Ordningen skal evalueres av NHO Service og Handel og Parat i løpet av første kvartal 2026."

Merknad 1

I merknad 1 tas det inn en henvisning til bilag 19.

§ 3 – Merknad 1

Første setning/avsnitt skal endres på følgende måte:

"Den tid som medgår til forflytning mellom ~~abonnerer~~ lokasjoner/objekter innenfor et skift, regnes inn i arbeidstiden."

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5 nr. 1 Lønnsregulativ

Det gis et tillegg på kr. 7,- per time på alle grunnlønnssatser fra 1. april 2022.

§ 5 - nr. 2 Funksjonstillegg

Bestemmelsen skal lyde som følger:

"Vektene som ansettes av selskapet til å inneha stillingen som instruktører, områdeleder, vaktleder eller objektledere, skal minst ha følgende tillegg til regulativlønnen.

Instruktør	kr. 750,- pr. måned
Objektleder	kr. 1000,- pr. måned
Vaktleder	kr. 1000,- pr. måned
Områdeleder	kr. 2000,- pr. måned

Definisjon:

Instruktør: Vekter som utfører særskilt undervisningsoppdrag, inkludert kurs og instruksjon/trening.

Vaktleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et vaktlag.

Objektleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et arbeidssted/oppdrag /kunde som er definert som et objekt.

Områdeleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for flere objekter/kunder /ruter innenfor et vaktområde eller tjenestegren.

Tilleggene utelukker hverandre, med unntak av instruktørtillegg. Dette kommer i tillegg dersom man får instruktøroppdrag.

Det kan videre gis andre tillegg etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte. I de tilfeller bedriften ønsker å inngå bonusavtaler med de ansatte, skal dette forhandles med de tillitsvalgte på bedriften. Hvis ønskelig kan NHO Service og Handel /Parat kobles inn."

§ 5 – nr. 4

Forhandlingstidspunktet endres til "innen utgangen av mars hvert år".

§ 5 – nr. 6

I bokstav d) skal henvisningen til § "5.4" endres til "§ 5.5".

Aek R

§ 6 – nr. 8

Matpengesatsen i bestemmelsens nr. 8 skal endres til kr 96,-.

[§ 13 Bakvakt/beredskap

Første og annet ledd strykes. Tredje ledd skal lyde som følger:

"På bedriften kan det avtales beredskapsordning hvor den ansatte forplikter seg til å møte på forut bestemt sted, innen en angitt tidsfrist. Arbeidsmiljøloven § 10-4 (3) gir partene anledning til å treffe avtalen om at en mindre/større del enn 1/5 av hjemmevaktene regnes med i den alminnelige arbeidstiden, eller at hjemmevakt ikke skal regnes med."

Siste ledd skal beholdes uforandret.]

Ny § 16 Reiseutgifter

Ved tjenestereiser dekkes reise/diettkostnader etter statens regulativ eller etter regning.

Ny § 17 – Felles ansvar for det ytre miljø

Ny § 17 om felles ansvar for det ytre miljø skal lyde som følger:

"Partene erkjenner å ha et felles ansvar for å bidra til det grønne skiftet."

Ny § 18 om varighet

Første setning i første avsnitt skal endres på følgende måte:

"Denne overenskomst trer i kraft ~~14. desember 2020~~ 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2022 2024 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp med 2 – to – måneders varsel."

Videre skal siste setning/avsnitt under "Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår" endres på følgende måte:

"Hvis partene ikke blir enige, kan de organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april ~~2021~~ 2023).

Bilag 3

Overskriften til Bilag 3 skal lyde som følger: "Garantiordning".

Videre skal teksten i Bilag 3 fullt ut erstattes med følgende tekst:

"NHO Service og Handel og Parat skal årlig med basis i NHOs lønnsstatistikk (kolonne 6 – avtalt lønn + bonus men uten uregelmessige tillegg) regulere lønnsnivået slik at gjennomsnittlig lønn på overenskomstområdet minst tilsvarer 85 % av

gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Beregningsgrunnlaget er 4. kvartal. Utbetalingstidspunktet settes til overenskomstens utløpstidspunkt."

Bilag 14 skal lyde:

Funksjonstilleggene

Vaktleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et vaktlag.

Objektleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et arbeidssted/oppdrag/kunde som er definert som et objekt.

Områdeleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for flere objekter/kunder/ruter innenfor et vaktområde eller en tjenestegren.

Ovennevnte presisering skal inn i Vekteroverenskomsten i § 5, pkt. 2, og bedriftene er pålagt å benytte disse titlene.

Videre er funksjonene spesifisert med arbeidsoppgaver:

Vaktleder: Hovedvekten av arbeidsoppgavene skal være som vekter, og arbeidsledelsesoppgaver kan innenfor vaktlaget være:

- Opplæringsansvarlig for alle ansatte tilknyttet oppdragets opplæringsplan
- Ekstraordinær bemanningsplanlegging
- Kvalitetssikre tjenesteutførelsen
- Følge opp ansatte som er syke i egenmeldingsperioden
- Rapportere om avvik iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Rettlede de ansatte og påtale feil (men ikke muntlig/skriftlig advarsler)
- Definere rekrutteringsbehov
- Påse at det settes opp og varsles om ferieplan og at ansatte søker om ferie iht. gitte frister
- Ansvar for jevnlig dialog relatert til arbeidsutførelse og trivsel
- Utarbeide og foreslå instruksverk
- Operativ kundekontakt
- Kontrollere timelister og avklare ev uenigheter. Ved tvister sendes saksfremstilling iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Tilegne seg god kjennskap til selskapets og kundens regler

Vaktleder skal ikke ha personalansvar/avgjørelsesmyndighet (ved ansettelse, oppsigelse, lønnsfastsettelse, sykefraværsoppfølging og lignende) eller økonomisk ansvar (som budsjettansvarlig eller avtalerett overfor kunde/leverandør).

Stillingen skal omfattes av egen arbeidsinstruks, og være underlagt egen opplæringsplan.

Objektleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for et arbeidssted/ oppdrag/kunde som er definert som et objekt av bedriften.



Benyttes ved objekt med flere vektere. Med objekt menes et fysisk avgrenset bygg eller område som er definert som en kunde/oppdrag. Hovedvekten av arbeidsoppgavene skal være som vekter, og arbeidsledelsesoppgaver kan være:

- Opplæringsansvarlig for alle ansatte tilknyttet oppdragets opplæringsplan
- Ekstraordinær bemanningsplanlegging
- Kvalitetssikre tjenesteutførelsen
- Følge opp ansatte som er syke i egenmeldingsperioden
- Rapportere om avvik iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Rettlede de ansatte og påtale feil (men ikke muntlig/skriftlig advarsler)
- Definere rekrutteringsbehov
- Påse at det settes opp og varsles om ferieplan og at ansatte søker om ferie iht. gitte frister
- Ansvar for jevnlig dialog relatert til arbeidsutførelse og trivsel
- Utarbeide og foreslå instruksverk
- Operativ kundekontakt
- Kontrollere timelister og avklare ev uenigheter. Ved tvister sendes saksfremstilling iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Tilegne seg god kjennskap til selskapets og kundens regler

Objektleder skal ikke ha personalansvar/avgjørelsesmyndighet (ved ansettelse, oppsigelse, lønnsfastsettelse, sykefraværsoppfølging og lignende) eller økonomisk ansvar (som budsjettansvarlig eller avtalerett overfor kunde/leverandør). Stillingen skal omfattes av egen arbeidsinstruks, og være underlagt egen opplæringsplan.

Områdeleder: Vekter med drifts- og opplæringsansvar for flere objekter/ kunder/ruter innenfor et vaktområde eller en tjenestegren.

Benyttes innenfor et område med flere objekt/kunder/ruter og/eller tjenestegrener og kunder der samordning er nødvendig. Områdeleder utfører vektertjenester innenfor ansvarsområdet, og arbeidsledelsesoppgaver kan være:

- Opplæringsansvarlig for alle ansatte tilknyttet oppdragets opplæringsplan
- Ekstraordinær bemanningsplanlegging
- Kvalitetssikre tjenesteutførelsen
- Følge opp ansatte som er syke i egenmeldingsperioden
- Rapportere om avvik iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Rettlede de ansatte og påtale feil (men ikke muntlig/skriftlig advarsler)
- Definere rekrutteringsbehov
- Påse at det settes opp og varsles om ferieplan og at ansatte søker om ferie iht. gitte frister
- Ansvar for jevnlig dialog relatert til arbeidsutførelse og trivsel
- Utarbeide og foreslå instruksverk
- Operativ kundekontakt
- Kontrollere timelister og avklare ev uenigheter. Ved tvister sendes saksfremstilling iht. bedriftens rutiner/avvikssystemer
- Tilegne seg god kjennskap til selskapets og kundens regler

Områdeleder skal ikke ha personalansvar/avgjørelsesmyndighet (ved ansettelse, oppsigelse, lønnsfastsettelse, sykefraværsoppfølging og lignende) eller økonomisk ansvar (som budsjettansvarlig eller avtalerett overfor kunde/leverandør). Stillingen skal omfattes av egen arbeidsinstruks, og være underlagt egen opplæringsplan.

De som sporadisk blir satt til å erstatte ovennevnte ledere (vakt-/objekt-/ områdeledere) får betalt tillegget i forhold til utførte timer.

Nytt bilag 19

Partene er enige om å prioritere arbeidet med heltidskultur i vaktbransjen.

Det skal som hovedregel utlyses og ansettes i hel fast stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Dersom forholdene ligger til rette for det, gis deltidsansatte fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling.

De lokale parter skal årlig drøfte virksomhetens retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i hel stilling
- Arbeidsgiver utarbeider oversikt over ansatte som ønsker utvidet stilling. Oversikten oppdateres fortløpende og skal være tilgjengelig for tillitsvalgte
- Deltidsansatte skal oppfordres til å melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling/objekter for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling

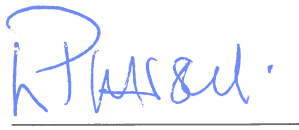
For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14. Virksomheten skal minst en gang i året informere tillitsvalgte og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger, herunder omfang av og grunnlag for eventuelle midlertidige ansettelser.

Andre bestemmelser til protokollen

- Avtaler om timelønn for deltidsansatte til og med 50 % stilling som er inngått i perioden frem til 30. april 2026 løper videre uavhengig av om prøveordningen bortfaller eller videreføres.
- Endring av ordlyden i bilag 3 om garantiordningen er av rent språklig art og skal ikke medføre noen realitetsendring
- Det nedsettes et utvalg som i tariffperioden utreder mulige endringer i bilag 14 og 16, med tilhørende satser, jf. § 5 pkt. 2 og 3. Det kan være aktuelt å trekke inn interne og eksterne ressurser i arbeidet, og/eller gjennomføre selskapsspesifikke utredninger. Arbeidet skal ferdigstilles innen 1. oktober 2023.
- Parat og NHO SH skal umiddelbart etter vedtakelsen møtes for å redigere oppsettet av overenskomsten på en mer hensiktsmessig oversiktlig måte.
- Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.
- Lønnsforhøyelser gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen.

- Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, nattillegg, fagbrevtillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

Oslo 27. april 2022



Lars-Petter Larsen
Forhandlingsleder Parat



Anne-Cecilie Kaltenborn
Forhandlingsleder NHO Service og Handel