Tariffavtale mellom Arkitektbedriftene i Norge og Naturviterne

1. juli 2014 - 30. juni 2016

KAP. 1 AVTALENS VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

1.1 Virkeområde

Bestemmelsene i denne tariffavtalen omfatter medlemsbedrifter i Arkitektbedriftene i Norge og landskapsarkitekter med avsluttet utdanning fra Universitetet for miljø og biovitenskap eller tilsvarende, og som er medlem av Naturviterne. Avtalen omfatter også deltidsansatte når arbeidstiden er mer enn 15 timer i uken.

1.2 Avtalens varighet

Denne avtalen trer i kraft 1. juli 2014 og gjelder frem til 30. juni 2016 og videre to år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 3 måneders varsel.

1.3 Plassoppsigelse

Ved bruk av kollektive oppsigelser forplikter partene seg til å gi varsel med minst l4 dagers frist. Varselet skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 15.

KAP. 2 TVISTER

2.1 Rettstvister

Uenighet om forståelsen av denne avtalen skal først søkes løst gjennom forhandlinger lokalt. Forhandlinger skal holdes innen 14 dager fra det tidspunkt det er fremsatt krav skriftlig.

Dersom det ikke oppnås enighet lokalt, kan en av partene bringe tvisten inn for Naturviterne og Arkitektbedriftene i Norge sentralt for videre behandling. Sentrale forhandlinger skal avholdes innen 14 dager etter at det er fremsatt krav skriftlig. Dersom partene sentralt ikke kommer til enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for Arbeidsretten.

Dersom partene er enige om det, kan tvisten i stedet bringes inn for en særskilt nemnd. Nemndas sammensetning skal bestå av to personer fra hver av partene samt en person som partene oppnevner i fellesskap. Nemndas avgjørelse er bindende for partene.

Det føres protokoll fra alle møter som følger av denne paragraf, og protokollen undertegnes av en representant fra hver av partene.

KAP. 3 TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

3.1 Valg

Den lokale tillitsvalgte velges blant Naturviternes medlemmer, og den som velges skal normalt ha arbeidet minst ett år ved bedriften.

3.2 Plikter

Den tillitsvalgte plikter å påse at bestemmelser som følger av denne avtale blir overholdt.

Tillitsvalgte har videre rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø ved den enkelte bedrift. Tillitsvalgte skal ta seg av og forsøke ordnet i minnelighet tvister på

arbeidsplassen og klager som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor arbeidsgiver. Dersom tillitsvalgte har noe å fremføre, skal han henvende seg til arbeidsgiver eller dennes representant.

Tillitsvalgte har taushetsplikt når det gjelder personlige opplysninger og kan pålegges taushetsplikt når forretningsmessige hensyn gjør det nødvendig.

3.3 Rettigheter

Tillitsvalgte ved bedriftene og medlemmer med tillitsverv i Naturviterne skal ikke nektes tjenestefrihet uten saklig grunn når de deltar i møter og forhandlinger for sin organisasjon. Tillitsvalgte beholder sin lønn under forberedelse/gjennomføring av lokale og sentrale tarifforhandlinger og forbundsstyremøter.

Øvrige organisasjonsmessige oppdrag dekkes etter nærmere avtale mellom partene lokalt.

KAP. 4 ARBEIDSGIVERS PLIKTER

4.1 Arbeidsgivers plikter

Arbeidsgiver plikter å forholde seg korrekt til den som til enhver tid er valgt som tillitsvalgt, samt følge det som fremkommer i denne avtale.

Dersom det er flere eiere av bedriften skal eierne utpeke en person som representerer arbeidsgiver overfor tillitsvalgte.

Planer om innskrenkninger, rasjonaliseringstiltak eller omlegging av driften skal drøftes med tillitsvalgte på et så tidlig tidspunkt som mulig.

Drøftinger ifølge denne paragraf skal skje i møter. Innkalling bør skje skriftlig, med frister som nevnt under punktet om Rettstvister. Det skal settes opp protokoll fra møter som nevnt i denne paragraf. Uttalelser skal skje skriftlig.

KAP. 5 LØNN

5.1 Begynnerlønn

Dersom en av de sentrale partene krever det, skal minste begynnerlønn fastsettes ved de sentrale forhandlingene.

5.2 Lokale lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger skal føres årlig mellom partene lokalt.
Virkningstidspunktet skal være 01.07 i begge tilfeller. Lokale lønnsforhandlinger skal være sluttført innen 1. juli.

De lokale lønnsforhandlingene skal ta hensyn til prisstigning, bedriftens økonomi, produktivitet og konkurranseevne. Bedriften kan videre gi personlige tillegg utover det som følger av de generelle lønnsforhandlingene, basert på den enkeltes kvalifikasjon og innsats.

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for de sentrale parter.

Den enkelte arbeidstaker kan kreve en lønnssamtale i god tid forut for de lokale forhandlingene hvert år.

5.3 Overtidsgodtgjørelse

Arbeid som etter pålegg av arbeidsgiver utføres ut over kontorets daglige arbeidstid regnes som overtidsarbeid og skal lønnes etter satsene nedenfor.

Overtid skal utføres i kontorets lokaler dersom ikke annet er avtalt.

Overtidsgodtgjørelse:

- Overtid godtgjøres med 50%.
- Arbeid på søndager, helligdager, 1. og 17. mai godtgjøres med 100%.

Timelønn for pålagt overtid utgjør 1850-del av den faste årslønn.
Del av overtidstimer godtgjøres med avrunding til nærmeste 0,5 time.

Deltidsansatte som pålegges arbeid ut over kontorets daglige ordinære arbeidstid har likeledes krav på overtidsbetaling.

Overtid kan etter avtale avspaseres time mot time med utbetaling av overtidstillegg. Overtidstillegget utgjør differansen mellom ordinær timesats og overtidsgodtgjørelsen.

Overtid opparbeides ikke før ordinær arbeidstid, jf. pkt. 6.2, er oppnådd.

Bestemmelsene er ikke til hinder for at partene på den enkelte bedrift inngår særavtaler om andre ordninger.

For arbeidstakere som tiltrer i ledende stilling eller for arbeid av ansatte som har en særlig uavhengig stilling, kan bestemmelsene foran fravikes etter avtale med den enkelte.

5.4 Mertid

Hvis en arbeidstaker ønsker å arbeide ut over den fastsatte arbeidstiden, skal dette avtales med arbeidsgiver. Slik mertid må ikke pålegges arbeidstakeren. Mertid utbetales etter ordinær timesats, eller kan etter avtale avspaseres med time mot time.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at partene på den enkelte bedrift inngår særavtaler om andre ordninger i forbindelse med arkitektkonkurranser.

5.5 Lønn under sykdom

Lønn under sykdom ytes i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser.

I arbeidsgiverperioden utbetales full lønn. I tillegg utbetales differansen mellom full lønn og folketrygdlovens utbetaling 6G ved sykdomstilfeller ut over 16 kalenderdager.

5.6 Lønn ved dødsfall

Ved dødsfall skal det utbetales lønn i 2 måneder fra dødsdagen dersom avdøde hadde forsørgelsesbyrde og avdøde hadde en tjenestetid på minst 1 år.

Hadde avdøde rett til et tilsvarende eller høyere beløp ved gruppelivsforsikring ytet av bedriften, gjelder ikke bestemmelsen foran.

5.7 Lønn under militærtjeneste

Lønn under avtjening av militær eller sivil førstegangstjeneste utbetales ikke.

Lønn under repetisjonsøvelse (herunder tjeneste i Sivilforsvaret, Heimevernet, Politireserven og lignende) utbetales med differansen mellom den normale sivile lønn og den lønn som oppebæres i tjenesten i inntil 3 måneder, såfremt lønn/tjenestegodtgjørelsen er lavere enn den sivile lønn, og såfremt arbeidstakeren er fast ansatt.

Med tjenestegodtgjørelse forstås totale ytelser fra Forsvaret.

5.8 Omsorgspermisjon med full lønn

Lønn under omsorgspermisjon ytes i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser. Ut over dette gjelder følgende:

1. Under svangerskap, fødsel og adopsjon utbetales arbeidstaker full lønn for samme periode som det ytes fødselspenger og adopsjonspenger i hht folketrygdloven.
2. Arbeidstaker som ammer sitt barn gis tjenestefrihet med full lønn inntil 1 time pr dag.
3. I forbindelse med omsorg for barnet i hjemmet utbetales arbeidstaker full lønn for samme periode som det ytes sykepenger i hht folketrygdloven.
4. Én av to uker med omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel eller overtagelse av omsorg for adoptiv- eller fosterbarn gis med full lønn dersom vedkommende har vært ansatt i bedriften i minst ett år. Samlede antall dager etter punkt 5.8 4) og punkt 5.9 1), 2), 3) og 5) er begrenset til 6 dager i et kalenderår

Protokolltilførsel til 1) Partene oppfordrer til at omsorgspermisjonen fordeles mellom foreldrene.

5.9 Velferdspermisjon med full lønn

1. Det gis inntil 3 dagers permisjon ved alvorlig sykdom, dødsfall og begravelse av personer som står en nær, hvorav minst 1 dag med full lønn når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.
2. Det gis 1 dag permisjon ved flytting.
3. Det gis 1 dag permisjon ved vigsel.
4. Arbeidstaker i minimum 75% stilling gis rett til permisjon ved nødvendig lege- og tannlegebesøk, samt ved annen nødvendig behandling foreskrevet av disse.
5. Det gis inntil 3 dagers permisjon hvorav 1 dag med full lønn, ved tilvenning i barnehage/ved skolestart for hvert barn.

5.10 Pensjon

I bedrifter med innskuddspensjon skal innskuddet ligge på minimum 4%. Fordelingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker utover lovens minimum på 2% forhandles lokalt.

KAP. 6 ANDRE BESTEMMELSER

6.1 Ansettelse

Ansettelse skjer med 6 måneders prøvetid når det er skriftlig avtalt før tiltredelsen. Midlertidig ansettelse kan bare skje i de tilfeller som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 14-9 og etter drøftelser med de tillitsvalgte.

6.2 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid er 37.5 timer pr uke - 1875 timer pr år inkludert ferier, hvis ikke annet avtales ved den enkelte bedrift.

6.3 Spisepauser

Ved sammenhengende kontortid av minst 5,5 timers varighet inngår spisepause på 1/2 time i arbeidstiden. Denne gjelder også for timelønnet arbeid.

Arbeidstaker skal normalt stå til arbeidsgivers disposisjon i spisepausen.

Ved overtidsarbeid som varer mer enn 2 timer inngår en spisepause på 1/2 time i overtidstiden. Bedriften holder passende kost i spisepauser ved overtidsarbeid.

6.4 Fridager

Julaften og nyttårsaften er fridager. Dag før bevegelig helligdag eller fridag er ellers full arbeidsdag.

6.5 Ferie

Feriens lengde er 5 uker. Den alminnelige prosentsats for feriepengene er 12% av feriepengegrunnlaget.

6.6 Forsikringer

I tillegg til lovbestemte forsikringer skal arbeidsgiver sørge for:

1. ansvarsforsikring
2. reiseforsikring.

6.7 Reisegodtgjørelse

Reiseutgifter, nattopphold, diett og betaling for reisetid ytes etter statens bestemmelser og satser, eller etter regning etter avtale med arbeidsgiver.

Ved utstasjonering (utlandet) avtales spesiell godtgjørelse i hvert enkelt tilfelle.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at partene på den enkelte bedrift inngår særavtaler om andre ordninger.

6.8 Ekstraarbeid

Arbeidstakeren kan, etter samtykke fra arbeidsgiver, ta ekstraarbeid i den utstrekning dette ikke går ut over hovedarbeidsforholdet.

Arbeidstakeren har ikke rett til å delta i arkitektkonkurranser hvor arbeidsgiver deltar, med mindre det foreligger særskilt avtale.

6.9 Kompetanseheving/Etterutdannelse

Partene har som mål å opprettholde og videreutvikle et høyt faglig nivå i bransjen. Arbeidsgiver har ansvar for å heve de ansattes kompetansenivå, arbeidstaker har ansvar for å holde seg faglig ájour.

Kompetanseheving/ etterutdannelse skal foregå årlig, og skal minimum være 30 timer for hver arbeidstaker. Arbeidsgiver skal hvert år utarbeide en helhetlig kompetanseutviklingsplan som både tar hensyn til bedriftens behov og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker.

Omkostninger i forbindelse med gjennomføring av tiltak ene i opplæringsplanen dekkes av arbeidsgiver.

6.10 Permittering

Varsel om permittering skal gis skriftlig til hver enkelt som skal permitteres. Det skal leveres arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse. Varsel om permittering skal anses for å ha funnet sted når det er kommet frem til arbeidstakeren.
Permitteringsfristen er 14 dager fra den dag varsel har funnet sted. I de tilfellene som er nevnt i arbeids-miljølovens § 15-3 (10) og som medfører at en vesentlig oppdragsgiver faller bort eller stanser et prosjekt, er permitteringsfristen 1 dag, men forøvrig med samme krav som nevnt i første ledd. Permitteringsvarsel skal være saklig begrunnet i hht arbeidsmiljølovens § 15-7 (1). Permitteringsvarselet skal angi permitteringens lengde. Dersom dette ikke er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med de tillitsvalgte.

Når en arbeidstaker er permittert i samsvar med disse bestemmelsene, er vedkommende fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne igjen straks permitteringen er over. Dersom permitteringen ikke varer så lenge som angitt, og arbeidstakeren har tatt seg midlertidig arbeid, gjelder det 1 ukes tilbakekallingsfrist. Den permitterte plikter å melde fra til arbeidsgiveren når midlertidig arbeid tiltres.

Permitteringen er ikke til hinder for at arbeidstakeren eller bedriften leverer oppsigelse i permitteringstiden. Dersom en av partene leverer oppsigelse, skal det betales lønn i oppsigelsestiden. Arbeidstakeren har i så fall plikt til å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren.

Avstår arbeidstakeren fra å arbeide i oppsigelsestiden, fordi nytt arbeidsforhold er tiltrådt, har arbeidstaker ikke krav på lønn i oppsigelsestiden.

Dersom foranstående regler ikke blir fulgt fra arbeidsgivers side, skal det betales full lønn for en periode som tilsvarer lovlig permitteringsfrist.

6.11 Oppsigelse

Oppsigelse skal fra begge parter være skriftlig og fra arbeidsgiver saklig begrunnet i hht arbeidsmiljølovens § 15-7 (1).

Bl a skal følgende momenter være vurdert: Tilsettingstiden, sosiale forhold, faglig kompetanse, utdannelse, erfaring samt muligheten for omplassering.

Oppsigelsesfristen løper fra og med første dagen i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Oppsigelsestiden er:

- Ved prøvetid: 1 måned.
- Ved fast ansettelse med mindre enn 5 års tjenestetid: 2 måneder.
- Ved fast ansettelse med over 5 års tjenestetid: 3 måneder

For øvrig gjelder arbeidsmiljølovens § 15-3.

6.12 Medarbeidersamtale

Det skal årlig føres medarbeidersamtaler. Det skal utarbeides et kort referat fra medarbeidersamtalen som underskrives av både arbeidsgiver og arbeidstaker.

6.13 Sluttattest

Ved fratredelse skal det gis sluttattest i samsvar med arbeidsmiljølovens § 15-15. Den som slutter kan kreve å få en vurdering av sin innsats. I sluttattesten skal arbeidstakers hovedarbeidsområder beskrives. Der partene er enige om at det skal utbetales sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år, følges den til enhver tid alminnelige gjeldende ordning for utbetaling av sluttvederlag.

6.14 Eiendomsrett

Eiendomsretten til de utførte arbeider tilhører arbeidsgiveren dersom ikke annet er avtalt, selv om arbeidstaker er navngitt i forbindelse med prosjekt eller byggverk. Dersom en eiendomsrett kan forventes å gi betydelige inntekter ut over hva det har kostet å etablere den, kan partene kreve forhandlinger om fordeling av det økonomiske utbytte. Ved omtale og presentasjon av prosjekter skal ansvarlig/utførende ved kontoret navngis.