

**OVERENSKOMST (B-DEL) MELLOM
VALNESFJORD HELSESPORTSSENTER (SPEKTER)
OG FAGFORBUNDET/FO (LO)
FOR PERIODEN 01.04.2018 – 31.03.2020**

Det vises til innledende sentrale forhandlinger mellom Spekter og LO 10. april 2018. I tillegg til de bestemmelser som fremkommer der, gjelder følgende:

1 IKRAFTTREDEN, OMFANG OG VARIGHET

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Fagforbundet/FO som er ansatt ved Valnesfjord Helseportssenter. Overenskomsten gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020.

Overenskomsten omfatter ikke direktør, ledere som rapporterer direkte til direktør og ansatte som utgjør arbeidsgivers forhandlingsutvalg.

2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse og oppsigelse skal skje skriftlig.

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er behov for tilsetning i deltidsstilling. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året.

For ansatte gjelder som hovedregel en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. For ansatte med prøvetid på 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned i prøveperioden, og deretter en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. For vikariat og midlertidig ansettelse av inntil 2 måneders varighet gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned.

Alle oppsigelsesfrister nevnt ovenfor skal regnes fra den 1. i måneden etter oppsigelsestidspunktet.

Ved omplassering til lavere lønnet stilling innenfor virksomheten på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin faste lønn på overgangstidspunktet i inntil 3 år.

3 ARBEIDSTID

3.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tiden ansatte etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

3.2 Ordinær arbeidstid - gjennomsnittsberegning

Ordinær arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes jfr. AML § 10-5.

3.2.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid utgjør 37,5 timer pr. uke.

På jul-, pinse- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag er slik arbeidstid innenfor tidsrommet kl. 06:00 – 15:00.

3.2.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstiden utgjør 35,5 timer pr. uke i følgende tilfeller:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 21.00 og 06:00
2. Ved arbeid minst hver 3. søndag.
3. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 4.1 – 4.4 betales ikke under overtidsarbeid.

4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 lørdag og 24:00 søndag betales et tillegg kr 55,- pr. arbeidet time.

4.2 Helgedags- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 og kl. 24:00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften, samt for arbeid mellom kl. 15:00 og kl. 24:00 onsdag før skjærtorsdag, påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften, gis 1 1/3 time arbeidsfri pr. arbeidet time. Slik fritid skal tas ut etter avtale med nærmeste leder, og på en måte til ikke er til hinder for virksomheten. Dersom dette ikke er mulig eller hensiktsmessig kan det helt eller delvis utbetales et tillegg på 1 1/3 time pr. arbeidet time.

4.3 Kvelds-/natttillegg

For ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 06.00 betales et tillegg på 0,15 % av fast lønn, dog minimum kr 60,-, pr. arbeidet time.

4.4 Kvelds-/natttillegg for sykepleier med medisinsk beredskap

For sykepleier som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) som innebærer at sykepleier er alene på vakt med medisinsk beredskap, betales et tillegg på 0,17 % av fast lønn pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17:00 og kl. 07:00.

4.5 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag jfr. AML § 10-8 (2) og (4) faller på en helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen.

4.6 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfeller hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr. arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen ytterligere 1 1/2 timelønn pr. arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5 GODTGJØRING FOR OVERTID

5.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over avtalt ordinær arbeidstid iht. pkt.3.2 er overtidsarbeid. All overtid skal pålegges av nærmeste overordnede.

5.2 Avgrensing

Overtidsarbeid skal ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Bestemmelsene om godtgjøring for overtid gjelder kun for ansatte i heltidsstilling.

Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

5.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid jfr. pkt. 3.2.1

5.3.1 133 $\frac{1}{3}$ %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager, påskeaften samt etter kl. 15:00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

5.3.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21:00 og kl. 06:00.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidsarbeid utført etter kl. 18:00 på dager før helgedager.

5.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

5.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid jfr. pkt. 3.2.2

5.4.1 133 $\frac{1}{3}$ %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager, påskeaften samt etter kl. 15:00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

5.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de første 2 timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de første 4 timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jfr. pkt. 5.4.3).

5.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt. 5.4.1 og 5.4.2.

5.5 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart før eller etter den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halvtime.

5.6 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid for ansatte som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag. Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsene i punktene 5.3 og 5.4.

5.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år.

6 LØNNBESTEMMELSER

6.1 Generelt

Med lønn menes fast lønn (grunnlønn), alle faste årlige tillegg samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Med årslønn menes den enkeltes avtalte faste lønn. Med månedslønn menes fast årslønn dividert med 12. Med daglønn menes fast årslønn dividert med 260. Med timelønn menes fast årslønn uten noen lønnsmessige tillegg utregnet etter følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

Alle godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Dersom den enkelte arbeidstaker vurderer at vedkommende ikke har tilfredsstillende lønnsutvikling har vedkommende rett på en lønnsamtale med arbeidsgiver.

6.2 Minstelønnsgaranti

Følgende gjøres gjeldende som minstelønnsatser:

| Stillingsgrupper | 0 år | 3 år | 6 år |
|--|---------|---------|---------|
| ... uten særskilt krav om utdanning | 293 000 | 305 000 | 357 000 |
| ... med krav om fagbrev | 337 000 | 350 000 | 385 000 |
| ... med krav om utdanning på bachelornivå | 385 000 | 405 000 | 432 000 |
| ... med krav om utdanning på bachelornivå og krav om videreutdanning | 425 000 | 445 000 | 470 000 |

Merknad:

Stillinger med krav om masternivå lønnes kr 25.000,- høyere enn minstelønnsgarantiene for stillinger med krav om utdanning på bachelornivå og krav om videreutdanning.

Ved ansettelsen skal det ved lønnsfastsettelse tas hensyn til relevant praksis fra offentlig og privat tjeneste.

Minstelønnsstabellen bygger på bedriftsintern ansiennitet. Denne skal sikre nyutdannede, uten tidligere relevant praksis fra offentlig eller privat tjeneste, en konkurransedyktig lønn og lønnsutvikling de første årene vedkommende er ansatt i virksomheten. Lønnsstabellen skal samtidig belønne nyutdannede som velger å bli i virksomheten.

Bedriftsintern ansiennitet gis for den tid man er ansatt og lønnet i virksomheten. Permisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon skal medregnes.

6.3 Prinsipper for lokal lønnsfastsettelse

Minstelønnsstabellen justeres årlig ved lokale forhandlinger.

Alle ansatte sikres lønnsutvikling gjennom årlig individuell lønnsvurdering som gjennomføres i forbindelse med årlige lønnsforhandlinger.

Forut for B-delsforhandlingene skal det avholdes et forberedende møte mellom partene. I B-delsforhandlingene forhandles det om eventuelle endringer i minstelønnsgarantien, generelle eller gruppevise tillegg, samt størrelsen på den økonomiske ramme som eventuelt avsettes til individuelle tillegg for å heve enkelte arbeidstakers lønn.

Følgende kriterier legges til grunn for fordeling av individuelle tillegg:

- behov for å beholde kompetanse som er viktig for virksomheten
- anvendt kompetanse
- oppnådde resultater
- løsnings- og mulighetsorientert
- engasjement, initiativ og vilje til å ta ansvar
- evne og vilje til samarbeid
- fleksibilitet og endringsdyktighet

Alle lønnstillegg oppgis med utgangspunkt i full stilling, og utbetales ved deltidstillinger forholdsmessig etter stillingsbrøk.

6.4 Pensjonistavlønning

Alderspensjonister kan engasjeres på pensjonistvilkår. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister eller uførepensjonister.

Pensjonistlønnen er fra og med 1. april 2018 kr 201,- pr. faktisk arbeidet time. Ut over dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helgedags- og høytidstillegg og kvelds-/natttillegg slik det fremgår av tariffavtale.

Pensjonister som lønnes etter reglene om pensjonistlønn får feriegodtgjøring etter ferielovens regler. Lønn under sykdom gis i inntil 3 måneder pr. kalenderår, med et beløp som tilsvarer pensjonistlønnen.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelse skal ikke meldes inn i virksomhetens pensjonsordning.

7 UTBETALING AV LØNN OG FERIEPENGER

Utlønning skjer via bank den 12. i måneden. Faller lønningdag på lørdag, søndag, helligdag eller annen fridag i henhold til pkt. 3.2, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og utbetales samtidig med den ordinære lønn i etterfølgende måned.

Feriepenger utbetales i juni måned.

8 SOSIALE BESTEMMELSER

Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Det vises til overenskomstens del A pkt. 4.1. Ytelser etter pkt. 4.1 tilstås fra første fraværsdag såfremt stillingen er tiltrådt, og uten hensyn til kravet i folketrygdloven om fire ukers opptjeningstid.

Lønn ved fri under amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

Det vises for øvrig til A-delens pkt. 4.1 når det gjelder arbeidsvilkår og sosiale bestemmelser når arbeidstakere har rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger, ved forlenget permisjon ved fødsel og adopsjon, ved omsorgspermisjon og ved deltakelse på repetisjonsøvelse.

Det vises til overordnet plan for lønns- og kompetansepolicyen når det gjelder ytelser ved yrkesskade og gruppelivsforsikringer.