

OVERENSKOMST, DEL B

April 2022

2022-2024

mellom

Trøndelag Ortopediske Verksted AS (TOV)

og

LO-Stat representert ved Fagforbundet

I. GENERELLE BESTEMMELSER

Partsförhold

Denne avtalen er inngått mellom TOV tilsluttet Spekter på den ene siden, og Fagforbundet tilsluttet LO-Stat på den andre siden.

Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024 og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier opp med 3 – tre – måneders varsel.

Virkeområde

Overenskomsten omfatter medlemmer av Fagforbundet som er ansatt på TOV i stilling med fast ukentlig arbeidstid. TOV utarbeider særregler for arbeidstakere som ikke har fast ukentlig arbeidstid.

II. ARBEIDSVILKÅR

Ansettelse

Arbeidstakeren er ansatt på seks måneders gjensidig prøvetid. Dersom prøvetiden er helt eller delvis avviklet på forhånd og/eller dersom stillingens innhold er i samsvar med tidligere arbeidsoppgaver kan prøvetiden reduseres, eventuelt bortfalle. Såfremt det er grunner som taler for at arbeidstakeren kan bli sagt opp innen utløpet av prøvetiden, skal han/hun meddeles dette så snart som mulig.

Oppsigelse

Dersom ikke annet er avtalt gjelder følgende:

- I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist
- Etter utløp av prøveperioden er den gjensidige oppsigelsesfristen minst 3 måneder

Oppsigelsesfrister løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. For øvrig vises til kap. 15 i Arbeidsmiljøloven.

Pensjons- og forsikringsordninger

TOV plikter å ha forsikringsdekning som Helse Midt-Norge for følgende ytelser:

- Kollektiv pensjonsforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Yrkesskadeforsikring og ulykkesforsikring for helseforetak
- Tjenestereiseforsikring

Gjeldende vilkår for forsikringene skal gjøres tilgjengelig i forbindelse med administrative bestemmelser.

Tjenestepensjon

I dag er de ansatte ved virksomheten omfattet av pensjonsordninger i KLP. Denne pensjonsordningen står inntil eventuelle endringer i helseforetakets pensjonsordninger, jf protokoll av 19. desember 2003.

Avtalefestet pensjon (AFP)

Det vises til protokoller fra innledende forhandlinger av 18. april 2012 kap IV pkt 3 *Andre forhold* samt kap V pkt 1 *Avtalefestet pensjon*, samt til protokoll av innledende forhandlinger av 10. april 2018.

Avtalefestet ferie

Det vises til protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon 2012 av 18.april 2012, kap V pkt 2 *Avtalefestet ferie*.

Ved TOV skal det for de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret, foretas en engangsberegning av feriepengene i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles. Dersom arbeidsforholdet i TOV opphører, skal alle opptjente feriepengene utbetales første vanlige lønningssdag etter fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med avsluttende lønnsutbetaling.

Arbeidstid

Arbeidstiden er gjennomsnittlig 37,5 timer pr.uke. Ettersom arbeidet er av en slik karakter at spisepause ikke kan avholdes til fastsatte klokkeslett hver dag, skal pausen ansees som en del av arbeidstiden. Dette forutsetter at arbeidstaker er tilgjengelig på arbeidsstedet i spisepausen.

Kjernetiden er tidsrommet fra kl.09.00 til kl. 14.30. Den ytre arbeidstid går fra kl.07.00 til kl.09.00 og fra kl.14.30 til kl.18.30. Med kjernetid menes det tidsrom på dagen da alle normalt skal være tilstede. Ytre arbeidstid er den tid hvor den enkelte selv kan velge når arbeidsdagen starter og avsluttes, under forutsetning av at daglige tjenestegjøremål i åpningstiden er ivaretatt. Åpningstiden er nærmere beskrevet i administrative bestemmelser.

De ansatte i virksomheten slutter arbeidet uten trekk i lønn kl.12.00 onsdag før skjærtorsdag. I tillegg har den ansatte rett til fri uten trekk i lønn julaften og nyttårsaften.

Overtid/merarbeid

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Den enkelte ansatt kan selv gå til nærmeste overordnede og melde fra om behov for overtid ut i fra arbeidsmengde. Det presiseres at de ansatte må arbeide det ordinære antall timer pr dag, dvs 7,5 time, før det kan gis godtgjøring for overtid.

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse utbetales (overtidstillegget).

For deltidstilsatte beregnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. Dersom arbeidet varer utover den alminnelige daglige arbeidstid, regnes det overskytende for overtidsarbeid.

For registrering av overtid benyttes egne timelister.

Prosenttillegg

For overtidsarbeid utført etter kl. 12.00 på jul- og nyttårsaften samt onsdag før skjærtorsdag samt for arbeid på bevegelige høytidsdager benyttes 133 1/3 %.

For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl.07.00, for overtidsarbeid påbegynt før kl. 07.00, som varer fram til arbeidstidens begynnelse, for overtidsarbeid på lørdager og søndager, samt for overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på

dager før høytidsdager benyttes 100%.

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt benyttes 50%.

Sykdom

Det utbetales lønn i forhold til stillingsandel.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Ved omplassering innen TOV p.g.a. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

Fødsel/adopsjon

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven skal vedkommende være sikret full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

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

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn utover den permisjon hun ellers ville hatt rett til etter første ledd. Det må foreligge legeerklæring som bekrefter risikoen det medfører å fortsette arbeidet under svangerskapet.

Omsorgspermisjon med lønn

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12 - 3, faren eller andre skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens §12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn inntil 2 timer pr dag. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr dag.

Arbeidstaker har rett til omsorgspermisjon ved barns eller barnepassers sykdom i henhold til folketrygdloven, § 9. Det utbetales full lønn. Full lønn gis også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Omsorgspermisjon uten lønn

I tillegg til fødsels-/adopsjonspermisjon med lønn har hver av foreldrene rett til permisjon uten lønn i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Andre permisjoner

Arbeidstaker kan innvilges inntil ett års permisjon uten lønn for å pleie foreldre, sviger- eller pleieforeldre eller søsken når arbeidstakeren har daglig omsorg for disse. Slik permisjon kan ev. forlenges med inntil ett år.

Permisjon ved overgang til annen stilling utenfor TOV gis bare dersom slik permisjon kan begrunnes i virksomhetens behov.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

Tjenestereiser

Utgifter i forbindelse med pålagte tjenestereiser dekkes i henhold til de satser og legitimasjonskrav som gjelder i Statens reiseregulativ.

Reisetid til reisemål beregnes som den tid som går med til reise mellom arbeidssted/bosted og reisemålet, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere reisemål, regnes tid for reiser mellom reisemålene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell og liknende regnes ikke som reisetid. Reisetid godtgjøres som arbeidstid, men inngår ikke i alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven.

Beregning av arbeidstid tas opp i hvert enkelt tilfelle.

Arbeidstid utover 7,5 timer kan avspaseres eller utbetales time for time.

Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, for eksempel pga. lukt, støv, varme, eller håndtering av smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette.

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr. 1,50 per time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

III. LØNNBESTEMMELSER

Lønnsmodell

TOV sammen med tillitsvalgte, har utarbeidet lønnsmodell. For Fagforbundet er lønnsmodellen datert 05.05.2014, revidert 17.09.2020. For NITO er lønnsmodellen datert 09.11.2006, revidert 28.04.2017.

Denne lønnsmodellen legger bl.a. vekt på

- Formalkompetanse, herunder tilleggsutdanning
- Realkompetanse, herunder relevant praksis
- Kvalitetssikring
- Markedshensyn
- Ansvar
- Produktivitetsmål
- Bedriftens økonomiske situasjon

Lønnssamtale

Dersom den ansatte oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Beregning av lønn

Månedslønn definert som er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønn dividert med 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1850 for arbeidstakere med alminnelig ukentlig arbeidstid på inntil 37,5 timer i gjennomsnitt.

Lønnsforhandlinger

Lønn forhandles årlig i henhold til sentral overenskomst.

Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere kan det tas hensyn til dette ved lønnsfastsettelse.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

IV. KOMPETANSEUTVIKLING OG LIKESTILLING

Kompetanseutvikling

Skal TOV lykkes, må bedriften ha relevant kompetanse på høyt nivå i alle stillingsgrupper, og den må ha en politikk for kompetanseutvikling som gjør det mulig å nå dette målet og dermed tilknytte bedriften den kompetanse den har behov for til enhver tid. Dette gjelder opplæring gjennom arbeid, kurs og videreutdanning.

Lederne i TOV skal stimulere og veilede sine ansatte til å videreutvikle seg, samtidig som den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Leder og ansatte gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for å diskutere den ansattes egenutvikling og framtidige utviklingsmuligheter.

Likestilling

TOV skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling av kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i TOV inneholder kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

Tvister

Twisteløsning vedr. forståelse av denne overenskomsten følger Hovedavtalens kap. III.

Trondheim, april 2022

For TOV:



Mette Vestli
Adm.dirktør

For organisasjoner i LO-Stat:



Markus Røkke Johansen
Tillitsvalgt for Fagforbundet