

Protokoll

Den 05.05.2022 blei det einigheit i mellomoppgjeret mellom Røde Kors Haugland Rehabilitering og Norsk Fysioterapeutforbund.

Tilstades:

Røde Kors Haugland Rehabilitering:

Inger Johanne Osland
Thor Grane
Kristin Kyrkjebø

Norsk Fysioterapeutforbund:

Inge Holsen

Grunnlaget for forhandlingane

Som utgangspunkt for forhandlingane var partane einige om ei ramme på 3,7%, eit overheng på 0,9%, glidning på 0,2%

Lønn

Med verknad frå 01.04.2022 får medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund garantert auke i årslønn på minimum kr. 12.200,- i full stilling.

Minstelønssatsar

Med verknad frå 01.04. 2022 er minstelønssatsar som fylgjer:

Stillingsgruppe	0 år	4 år	8 år	10 år
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå	440 000	460 000	487 000	540 000
Stillinger med krav om spesialisering utover bachelorgrad	470 000	490 000	525 000	565 000
Stillinger med krav om mastergrad	540 000	550 000	565 000	598 000

B-Del

Oversettelse til nynorsk i Overenskomst B-del medfører ingen materielle endringar i seg sjølv. Eventuelle materielle endringar må ha kome tydeleg fram i spesifisert tillegg.

Følgande nye punkt er tatt inn i overenskomsten:

- a. Pkt. 3.3 Deltid/fortrinnsrett
- b. Pkt. 4.4 Stilling med krav om vidareutdanning
- c. Pkt. 4.7 Godtgjering ved konstituering
- d. Pkt. 7 Pensjon

Punkt nedanfor skal jobbast med til neste forhandlingar;

- Pkt 4.4 Spesialfysioterapeut og stilling med krav om Mastergrad. Ein må jobba vidare med å konkretisere kriteria for å oppnå løn som spesialfysioterapeut og stilling med krav om mastergrad
- Det skal utarbeidast retningslinjer for kompensasjon for arbeid i prosjekt.

Haugland 05.05.22


Inger Johanne Osland


Inge Holsen

OVEREINSKOMST DEL B MELLOM
RØDE KORS HAUGLAND REHABILITERINGSSENTER
OG
NORSK FYSIOTERAPEUTFORBUND
FOR PERIODEN 01.04.2022 – 31.03.2024

Viser til innleiande sentrale forhandlingar mellom Spekter og UNIO 06.04.22. I tillegg gjeld fylgjande:

1 VIRKNING, OMFANG OG VARIGHEIT

Overeinskomsten gjeld alle tilsette som er organisert i Norsk Fysioterapeutforbund og som har eit forpliktande arbeidsforhald til bedrifta.

Overeinskomsten gjeld frå 01.04.2022 til og med 31.03.2024

Overeinskomsten omfattar ikkje administrerande direktør og leiarar i særskilt uavhengig stilling.

2 TILSETTING OG OPPSEIING

Tilsetting og oppseiing skal skje skriftleg.

For tilsett gjeld som hovudregel ei gjensidig oppseiingsfrist på 3 månadar. For tilsette med prøvetid på 6 månadar gjeld ein gjensidig oppseiingsfrist på 1 månad i prøveperioden. For vikariat og mellombels tilsettingar av inntil 2 månaders varigheit gjeld ein gjensidig oppseiingsfrist på 1 månad. Utover dette vert det vist til Arbeidsmiljølova sine bestemmingar.

Alle oppseiingsfristar nemnt ovanfor skal reknast frå den 1. i månaden etter oppseiingstidspunktet.

3 ARBEIDSTID

3.1 Definisjon

Med arbeidstid vert det meint den tida tilsette etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgjevar.

3.2 Ordinær arbeidstid - gjennomsnittsberekning

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

3.2.1

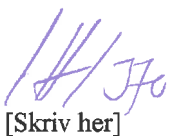
Ordinær arbeidstid er 37,5 timar

Den ordinære arbeidstid skal ikkje overstige gjennomsnittleg 37,5 timar pr veke, jmf Aml §10-4.

Ordinær arbeidstid 36,0 timar*

Den ordinære arbeidstid skal ikkje overstige gjennomsnittleg 36,0 timar pr veke i fylgjande tilfelle;

*ordinær arbeidstid 36 timar er ei personlig ordning og er gjeldande for tilsette pr. 16.01.2019



[Skriv her]

3.3. Deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovudregel tilsettast i 100 % stilling med mindre arbeidsgjevar vurderer at det er behov for deltidstilsetting.

Arbeidsgjevar skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillingar med dei tillitsvalde. Dei lokale partar skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillingar.

4 LØNNSBESTEMMELSER

Lønnsforhandlingar

Forhandlingar om lønnstillegg vert gjennomført i henhold til forhandlingsmodellen mellom Spekter og Unio/Akademikerne/LO

Før dei årlige lokale forhandlingane startar, skal det gjennomførast eit forberedande møte mellom partane. I møtet skal ein gjennomgå forhandlingsgrunnlaget og lønnsstatistikk

Partane lokalt skal drøfte størrelse på ramme, samt fordeling av ramme mellom generelle, gruppe- og individuelle tillegg.

Ansatte skal i lokale lønnsoppgjør sikrast ein lønnsvekst dersom dette er forenlig med kriteriene i del-A mellom Spekter og Unio

4.1 Generelt

Lønn er fast lønn, faste årlege tillegg samt lønsmessige tillegg etter oppsett arbeidsplan.

Årslønn er den enkeltes faste avtalte lønn. Månadslønn er fast årslønn dividert med 12. Med timelønn meiner ein fast årslønn utan nokon lønsmessige tillegg utrekna etter fylgjande divisor:

- 37,5 timars veke: 1950 timar pr. år
- 36 timars veke: 1872 timar pr. år

4.2 Ansiennitet

Lønnsansienntet vert fastsett ved tilsetting etter fylgjande reglar;

- Lønnsansienntet vert rekna frå tidlegast 18 år
- Ansiennitetsdato vert sett til den 1. i tilsettingsmånaden.

Som ansienntet gjeld:

- Relevant yrkeserfaring
- Verneplikt
- Omsorgsarbeid i heimen vert godskrive med inntil 3 år.
- Det vert ikkje gjeve lønnsansienntet etter fleire bestemmingar for same tidsrom

Fylgjande permisjonar bryt ikkje opptjeninga av lønnsansienntet:

- Permisjon med heil eller delvis løn
- Lovfesta permisjon ved fødsel og adopsjon

[Skriv her]

4.3 Minstelønnsgaranti

Følgjande vert gjort gjeldande som minstelønssatsar for autoriserte fysioterapeutar:

Stillingsgrupper	0 år	4 år	8 år	10 år
Fysioterapeut	440 000	460 000	487 000	540 000
Stilling med krav om spesialfysioterapeut	470 000	490 000	525 000	565 000
Stillinger med krav om mastergrad	540 000	550 000	565 000	598 000

Minstelønnsgarantien vert gjort gjeldande frå 01.04.22.

Minstelønn for fysioterapeutar i turnusåret er 90 % av minstelønn for fysioterapeut med 0 års ansiennitet

4.4 Spesialfysioterapeut og stilling med krav om Mastergrad

Lønn som spesialfysioterapeut og stilling med Mastergrad vert gjeve ut frå RKHR sitt behov for denne spesialkompetansen.

4.5 Godtgjersle for særskilt arbeidstid.

Laurdag – og søndagstillegg;

Ordinert arbeid mellom kl.00.00 lørdag og kl.24.00 søndag vert kompensert med eit tillegg på kr. 53,- pr. time

Helg/høgtidstillegg. For ordinært arbeid mellom kl.00.00 og kl.24.00 på helge- og høgtidsdagar, på påskeaftan samt for arbeid mellom kl.12.00 og kl.24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaftan, vert det betalt et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeida time.

Arbeidstakarar med ordinær dagararbeidstid sluttar arbeidet, utan trekk i lønn, kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaftan.

Beordra teneste på nemnte dagar vert godtgjort i henhold til pkt.5.1.1. Dette punktet gjeld også for deltidstilsette.



[Skriv her]

4.6 Prinsipp for lokal lønnsfastsetting

Før B-dels forhandlingane skal det haldast eit førebuande møte mellom partane.

I B-dels forhandlingane kan det forhandlast om eventuelle endringar i minstelønnsгарантиen, generelle eller gruppevis tillegg, samt størrelsen på den økonomiske ramma.

Ved forhandling av individuelle tillegg, er fylgjande kriterie retningsgjevande:

- Behov for å behalde kompetanse som er viktig for bedrifta
- Relevante vidareutdanningar
- Engasjement, initiativ og vilje til å ta ansvar
- Løysingsorientert
- Fleksibel og endringsdyktig
- Intern ansiennitet
- Skeivheiter
- Kunnskapsdeling internt

Alle lønnstillegg vert oppgjeve med utgangspunkt i full stilling, og utbetalast ved deltidsstillingar forholdsmessig etter stillingsbrøk.

4.7 Godtgjering ved Stedfortreder/konstituering

Stedfortredertillegg vert ikkje gjeve for ferievikariat ved avvikling av den lovfesta ferie.

Ved pålagt stedfortredartjeneste i ein høgare lønna stilling utover 14 dagar samanhengande, vert det utbetalt den høgare lønn frå første dag når vedkommande overtar heile arbeid – og ansvarsområde.

Dersom vedkommande ikkje utfører alle dei arbeidsoppgåvene eller er pålagt heile ansvar som er tillagt stillinga, kan det etter drøftingar med tillitsvalde avtalast ei passande godtgjersle

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høgare lønna stilling vert det utbetalt lønn som vedkommande ville fått ved opprykk. Dersom vedkommande ikkje utfører alle dei arbeidsoppgåvene eller er pålagt heile ansvar som er tillagt stillinga, kan det etter drøftingar med tillitsvalde avtalast ei passande godtgjersle

14/57

[Skriv her]

5 GODTGJERSLE FOR OVERTID

Definisjon: Pålagt arbeid utover ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

Overtidsarbeid skal nyttast minst mogleg. Bestemminga gjeld kun for tilsette i heiltidsstillingar.

Deltidstilsette har likevel krav på overtidskompensasjon dersom dei vert pålagt å arbeide ut over det som er fastsett for full stilling pr veke. Deltidstilsette får utbetalt godtgjering for forskjøvet arbeidstid

5.1 Prosenttillegg for tilsette med dagararbeidstid jfr. pkt. 3.2.1

5.1.1

133⅓ %

For overtidsarbeid utført på helge- og høgtidsdagar, påskeaftan samt etter kl.12:00 på pinse-, jul-, nyttårsaftan og onsdag før skjærtorsdag

5.1.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21:00 og kl. 06:00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstida startar.
2. For overtidsarbeid på laurdagar og søndagar.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dagar før helgedagar.

5.1.3 50 %

For overtidsarbeid utført til anna tid enn nemnt ovanfor.

5.2 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid vert det betalt 50% tillegg for den tid som fell utanom vedkommende sin ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg vert forskyve tilsvarande.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal om mogleg gjevast 3 dagar i forvegen, og aldri mindre enn 1 dag i forvegen. Dersom ein arbeidstakar vert pålagt forskjøvet arbeidstid same dag eller natta etter at vedkommande har hatt alminneleg arbeidstid, vert det kompensert som overtid inntil arbeidstida startar.

5.3 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikkje finn stad umiddelbart før eller etter den ordinære arbeidstid, vert godtgjort som om arbeidet varte i minst 2 timar. Dersom arbeidet vert avbrote, vert det ikkje betalt ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette vert påbegynt innanfor dei berekna 2 timar. Elles reknast påbegynt halvtime som halvtime.

6 UTBETALING AV LØNN OG FERIEPENGAR

Utbetaling av lønn skjer via bank den 12. i månaden. Fell lønningsdag på laurdag, søndag, helgedag eller annan fridag i jmf. pkt. 3.2, skal lønna utbetalast siste virkedag før slike dagar.

Oppgjersterminane for variable tillegg fylgjer den ordinære lønn og utbetalast samtidig med den ordinære lønn i etterfylgjande månad.

Feriepengar vert utbetalt i juni månad.

[Skriv her]

11/57

7 PENSJON

Senteret har innskotspensjonsordning med fylgjande spareplan; 6,5% av lønn frå 0 G opp til 7,1 G, 14 % av løn mellom 7,1 og 12 G.

Ordninga er gjeldande for alle nytilsette frå 01.04.2022.

8 SOSIALE BESTEMMELSAR

8.1. LØNN UNDER SJUKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON MV.

8.1.0

Med full lønn etter disse bestemmingane meiner ein all godtgjersle etter oppsett tenesteplan.

Deltidstilsette utbetalast forholds messig lønn.

I den lønn som den tilsette får utbetalt, skal det gjerast frådrag for eventuelle ytingar frå folketrygda.

Dersom det er innvilga trygdeytingar for eit tidsrom tilbake der lønn alt er utbetalt, kan arbeidsgjevar for dette tidsrommet krevje overført ein så stor del av ytingane at lønna vert dekkja.

8.1.1

Når ein som er tilsett og har begynt i si stilling i bedrifta er vekke i frå arbeidet med rett til sjukepengar, svangerskapspengar, foreldrepengar ved fødsel og adopsjon, omsorgspengar, pleiepengar og opplæringspengar etter bestemmingane i folketrygdlova, skal vedkomande være sikra ei godtgjersle tilsvarende full lønn i sin heiltids- eller deltidsstilling, utan omsyn til bestemmingane om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Inntektsgarantien gjeld i 3 år for tilsette som er vekke frå arbeidet med rett til pleiepengar og opplæringspengar.

8.1.2

Ein tilsett som har vore heilt arbeidsfør i 1. månad sidan vedkommande sist fekk lønn under sjukdom, har på ny rett til lønn under sjukdom i inntil 3 månadar. Ein tilsett som har vore heilt arbeidsfør i 6 månadar sidan vedkommande sist fekk lønn under sjukdom, har på ny rett til lønn under sjukdom etter 8.1.1.

8.1.3

Tilsett som er gravid og med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/ forskrift er vorten overført til anna arbeid i bedrifta, skal behalde full lønn. Dersom graviditeten medfører at den tilsette midlertidig ikkje kan utføre sitt vanlege arbeid og arbeidet ikkje kan leggst til rette på ein slik måte at det er mogleg med omplassering, har ho utvida rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden frå ho fråtrer og fram til det tidspunkt der ho begynte å ta i mot foreldrepengar

8.2 LØNN UNDER OMSORGSPERMISJON

Tilsett som tek omsorgspermisjon etter bestemmingane i arbeidsmiljølova § 12-3 (1) og (2) skal sikrast 2 veker (10 dagar) fri med full lønn. Permisjonen avviklast normalt i løpet av dei to første veker etter heimkomst.

8.3 OMPLASSERING

Ved omplassering internt i bedrifta grunna helsemessige årsaker, rasjonalisering eller andre grunnar som ikkje skyldast den tilsette sitt forhold, skal den tilsette behalde sin noverande faste årslønn som ei personleg ordning.

Ved yrkesskade skal lønna til ei kvar tid svare til den lønnsutvikling vedkommande ville hatt.

[Skriv her]

14/37

8.4 FORSIKRING PÅ TJENESTEREISER

Bestemmingar om forsikring på tenestereiser og fritid under tenestereiser vert fastsett i lokal særavtale.

8.5 YRKESSKADEFORSIKRING

8.5.1 YRKESSKADE

Tilsette som er ramma av ein yrkesskade/yrkessjukdom og som har fått denne godkjent og fastsett gjennom trygda sitt endelege vedtak, får ein eingongserstatning rekna ut etter folketrygda sitt grunnbeløp på oppgjerstidspunktet.

Bestemmingane gjeld også i de tilfelle ein arbeidstakar blir skada som følge av vald og/eller truslar frå pasient/brukar på fritida og som medfører heil eller delvis arbeids-uførheit eller dødsfall.

Forsikringsselskapet kan kunn overprøve trygda sitt vedtak dersom dette sjåast på som openbert urett og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

8.5.2 UTGIFTSDEKNING

Dersom ein arbeidstakar vert ramma av ein yrkesskade, skal arbeidsgjevar bære utgiftene ved sjukebehandling, og andre nødvendige utgifter forårsaka av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikkje vert dekkja av det offentlege. I tillegg dekkes vesentlege saks-omkostningar som har vore avgjerande for å få endra vedtaket til gunst for arbeidstakar.

8.5.3 GODTGJØRELSE

En arbeidstakar som ikkje kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sjukepengar ved yrkesskade frå folketrygda, har rett til tenestefri med full lønn uavhengig av folketrygda si inntektsbegrensning (jf flrl. § 8-55, bokstav f). Det kan gjevast ytterlegare tenestefri med lønn dersom det er grunn til å anta at vedkomande innan rimeleg tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overførast til annan stilling. Det er en forutsetning at utbetalinga ikkje fører til bortfall av ytingar frå trygda.

8.5.4 SKADE PÅ REISE

Tilsvarende erstatning som ytes etter punkta 8.1 til 8.5.10 vert utbetalt når arbeidstakaren vert skada ved ulukke på direkte ordinær reise mellom heim og arbeidsstad og på godkjent tenestereise.

14/370

[Skriv her]

8.5.5 TAP I FRAMTIDIG ERVERV

Ved yrkesskade/yrkessjukdom som fører til ervervs messig uførheit på 100 %, vert erstatningssummen sett til 15 G. Erstatninga vert redusert forholdsmessig dersom den ervervsmessige uførheit er lågare.

8.5.6 MENERSTATNING

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgande måte:

15-29 % medisinsk invaliditet -

1 G

30-70 % medisinsk invaliditet -

2 G

Over 70 % medisinsk invaliditet

- 3 G

8.5.7 DØD

Når yrkesskade/yrkessjukdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.6.3.

8.5.8 SAMORDNING AV YTELSE VED DØDSFALL, YRKESSKADE OG REISER

Den samla erstatning til de etterlatne kan ikkje overstige 18 G.

8.5.9 SAMORDNING AV REGLENE MED LOV OM YRKESSKADEFORSIKRING

I dei tilfelle lov om yrkesskadeforsikring fører til høgare erstatning enn etter reglane i punkt 8.1 til 8.6.2 ved erstatningsutmålinga, vert erstatning utbetalt etter lova. Dersom erstatninga etter ovannemnte bestemmingar er høgare enn etter lov om yrkesskadeforsikring, vert differansen utbetalt i tillegg til utbetaling etter lova.

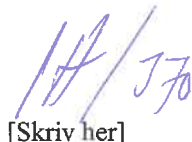
8.5.10 FORSIKRING

Verksemda plikter å teikne forsikring til dekking av ovannemnte ytingar.

8.6 GRUPPELIVSFORSIKRING

8.6.1 ETTERLATTE

For arbeidstakar som er tilsett i verksemda, utbetalast ved dødsfall eit eingongsbeløp til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstakar som dør innan ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikkje har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfatta. Etterlatte etter arbeidstakar som har omsorgs-permisjon utan lønn er også omfatta av bestemminga.



[Skriv her]

8.6.2 DEKNING

Beløpet fastsettes slik

Under 51 år: 10 G

51 år 9,5 G

52 år 9,0 G

53 år 8,5 G

54 år 8,0 G

55 år 7,5 G

56 år 7,0 G

57 år 6,5 G

58 år 6,0 G

59 år 5,5 G

Over 59 år 5,0 G

(G = grunnbeløpet i
folketrygden)

8.6.3 FORSIKRINGSSUMMENS BEGUNSTIGELSE

Forsikringssummen utbetalast i slik rekkefølge (ugjenkalleleg begunstiga i den rekkefølge de er nemnt):

A: Avdøde sin ektefelle (*sjå bokstav C*).

B: Samboar (*sjå bokstav C*).

C: Barn under 20 år. Desse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet sjølv om det er erstatnings berettiga ektefelle eller samboar.

D: Andre personar som for en vesentleg del bli forsørga av avdøde. Forsørging vert basert på om skattefrådrag ved siste skattelikning er gitt.

8.6.4 SAMBOER

Som samboar reknast person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakaren, eller som kan dokumentere at samboarforhaldet har bestått i de siste 2 år. Dette gjeld ikkje dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet vart gjeldande, låg føre tilhøve som var til hinder for at lovleg ekteskap kunne verte inngått.. Likt med ekteskap etter denne bestemminga reknast registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

8.6.5 BEGRAVELSES BIDRAG

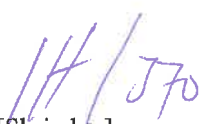
Om det ikkje finnes etterlatne som nemnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

8.6.6 FORSIKRING

Verksemda plikter å teikne forsikring til dekking av ovanfor nemnde ytingar.

9. FERIE

Partane er einige om at feriepengar for tilsette i bedrifta kan betalst ut i juni månad i ferieåret, jfr. ferieloven § 11 (1). Dette gjeld også dersom deler av ferien vert forskottert eller overført.


[Skriv her]

