

OVERENSKOMST, DEL B

mellom

Meråker Kurbad AS (MK)

og

Norsk Fysioterapeutforbund og Ergoterapeutene

for perioden 01.04.2022 – 31.03.2024

1. OMFANG

S.v.

Overenskomst del B mellom Norsk Fysioterapeutforbund, Ergoterapeutene og Meråker Kurbad AS med underavdelinger.

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund og Ergoterapeutene som er ansatt ved MK.

Overenskomsten omfatter ikke daglig leder, ledere som rapporterer direkte til DL 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 tilsetting i deltidstilling. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger 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 midlertidige ansettelser gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned.

Alle oppsigelsesfrister nevnt ovenfor skal regnes fra oppsigelsestidspunktet.

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager.

3. ARBEIDSTID

3.1 Definisjon

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

3.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt over 52 uker ikke overstige 37,5 timer pr. uke, jfr. AML § 10-4 og 10-5.

Reglement for fleksibel arbeidstid ved MK. gjelder. Reglementet evalueres årlig i samarbeid med tillitsvalgte. Evt. endringer av reglementet gjøres av styret.

3.3 Spisepause.

Arbeidstakerne skal avvike ½ times pause i løpet av normalarbeidsdagen. Jfr. AML § 10-9.

Spisepausen er betalt i de tilfellene der arbeidstakeren ikke har anledning til å forlate arbeidsplassen i pausen, dvs. på kvelds-, natt- og helgevakter.

3.4 Helgedager/ helgeaftener

Arbeidstid for ansatte med dagarbeidstid er til kl 12:00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften. 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. juledag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag samt 1. og 2. påskedag er fridager for ansatte med ordinær dagarbeidstid.

3.5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

For arbeidstakere som arbeider etter kl 17.00 på hverdager, betales et tillegg på **kr 43 pr.** arbeidet time. For arbeidere som arbeider på dagtid på lørdager, betales et tillegg på **kr 55 pr** arbeidet time.

Tillegget utbetales ikke i de tilfeller der arbeidstakeren selv har planlagt arbeidstiden til kveld eller helg. Godtgjøring for særskilt arbeidstid utbetales ikke ved overtidsarbeid.

SV

H.H

KS

4 timer vakt på lørdager kompenseres med 1 fast dag (7,5 t) avspasering påfølgende uke. I tillegg betales helgetillegg på kr 55 pr. time.

3.6 Overtid

Der arbeidsgiver godkjenner økonomisk kompensasjon for overtid vil denne utbetales i henhold til følgende:

Bruk av overtid er regulert i arbeidsmiljølovens § 10-6.

Grunnlag for overtidsgodtgjøring: Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

3.6.1 Prosenttillegg for arbeidstagere med dagarbeid

133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

100 %

For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl.06.00. For overtidsarbeid påbegynt før Kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidas begynnelse.

For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn nevnt foran.

3.6.2 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

4. SOSIALE BESTEMMELSER

I tillegg til bestemmelser avtalt i del A gjelder følgende som et minimum:

4.1 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og permisjon.

Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon fra første fraværsdag. Ref. A-del punkt III.1.a og b. Arbeidsgiver utbetaler full lønn til arbeidstaker dersom arbeidstaker er borte fra arbeid med rett til sykepengen, svangerskapspengen eller foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten.

4.2 Ferie.

Avtalefestet ferie og håndtering av denne, jfr. A-del, pkt. IV.2. Partene er enige om at feriepengene for de ansatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jfr. Ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres. Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvike forskuddsferie, skal ikke feriepenges grunnlaget av den grunn forandres. I slike tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår. Lønn ved svangerskaps-, fødsels- og adopsjonspenger gir rett til opptjening av feriepenge.

Ferieplanleggingen drøftes årlig i lederrådsmøte i februar.

4.3 Permisjoner.

MK's permisjonsreglement, vedtatt av styret gjelder. Permisjonsreglementet evalueres årlig i samarbeid med tillitsvalgte, som grunnlag for evt. beslutning om endring i styret.

4.4 Barns og barnepassers sykdom.

Rett til permisjon jfr. AML § 12-9.

SV

H.H

ks

4.5 Lønn ved fri under amming.

Som beskrevet i A-del, pkt. III.1.c.

4.6 Lønn ved repetisjonsøvelse.

Som beskrevet i A-del, pkt. III.1.d.

4.7 Senior-politikk.

Tiltak besluttet av MK's styre. Ordningen evalueres årlig i samarbeid med tillitsvalgte, som grunnlag for evt. beslutning om endring i styret.

4.8 Forsikring

Arbeidstaker har medlemskap i kollektiv gruppelivsforsikring. Evt. endring av personalforsikringsavtalen skal drøftes med hovedtillitsvalgt.

5. LØNNSBESTEMMELSER

5.1 Lønn

Med lønn menes fast lønn, 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 for 5 dagers uke. Med timelønn menes fast årslønn uten noen lønnsmessige tillegg utregnet etter 1950 timer pr. år når arbeidstaker arbeider 37,5 timer pr uke.

5.2 Minstelønnssatser:

Følgende gjøres gjeldende som minstelønnssatser:

Alle beløp i kroner.

Stillingsgrupper	0 år	5 år	10 år	16 år
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå	442.000	465.000	526.000	536.000
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå og krav om videreutdanning	478.000	486.000	549.000	559.000

Turnus fysioterapeut lønnes i 90% av minstelønn for stillinger med krav om utdanning på bachelornivå.

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

Minstelønnssatsene forhandles om årlig, knyttet til gjennomføring av lønnsoppgjør.

5.3 Ansiennitetsberegning

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Ansiennitetsdatoen fastsettes til dem 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Ved ansettelse i virksomheten godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Verneplikt regnes som offentlig tjeneste.

Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten. Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 års lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/ eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

SV

H.H

les

5.4 Lønn ved tilsetting og senere lønnsjustering

Ansatte ved MK tilsettes i avtaler hvor lønn vurderes i hvert enkelt tilfelle. Tillitsvalgte deltar i denne vurderingen. Vurderingen skal ta hensyn til:

- organisasjonens behov for å kunne være rekrutteringsdyktig i markedet
- organisasjonens behov for å holde på ansatte
- den tilsatte sin kompetanse
- ansvar i stillingen

Kriteriene gjelder også ved senere lønnsjusteringer.

5.4.1 Etterutdanning

Når arbeidsgiver har innvilget permisjon til etterutdanning etter avtale med arbeidstakeren forankret i virksomhetens kompetansehevsplan, vurderes lønnskompensasjon i det påfølgende lønnsoppgjør, jfr. kulepunkt 3 og 4 i punkt 5.4.

Innspill til kompetansehevsplan gis på lederrådsmøte i oktober.

5.4.2 Videreutdanning.

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning og inngått avtale med arbeidstakeren om permisjon til slik utdanning, skal arbeidstakeren sikres 80% av grunnlønn. Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid under utdanningen, kostnader og konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres.

Når en arbeidstaker har tatt ønsket videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver, forankret i virksomhetens kompetansehevsplan, reguleres grunnlønn i hht. ny stillingsgruppe. Lønnstillegget gjøres uavhengig av lokalt lønnsoppgjør fra den dato autorisasjonen foreligger. Dette gjelder også i de tilfeller der en arbeidstaker har tatt mastergrad. Lønnstillegget for mastergrad vurderes individuelt etter avtale med arbeidstakeren, sett i sammenheng med evt. andre avtalte ytelser fra arbeidsgiver og arbeidsgivers behov for videreutdanningen.

5.5 B-dels-forhandlinger/ lokale forhandlinger

Før de årlige lokale lønnsforhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget og lønnsstatistikk.

Den årlige lønnsutviklingen kan bestå av to deler. En generell del som fordeles til hver ansatt og en individuell del som fordeles etter samme kriterier som gjelder ved ansettelse.

Dersom den enkelte arbeidstaker vurderer at vedkommende ikke har tilfredsstillende lønnsutvikling, har vedkommende rett på en lønnsamtale med arbeidsgiver. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt.

6. UTBETALING AV LØNN

Utlønning skjer via bank den 15. i måneden. I juni og desember skjer utbetaling den 10. Faller lønnsdag på lørdag, søndag eller helligdag skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager. Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og utbetales samtidig med den ordinære lønn.

7. PENSJON

Det er inngått avtale om innskuddspensjon. Arbeidstakere som i 2014 var 55 år eller eldre, har offentlig tjenestepensjon. Arbeidstakers andel til pensjonsordningen er 2 % av bruttolønn.

Det vises til overenskomstens del A, protokolltilførsel pkt. 1 og 2 vedr. AFP-ordningen og handtering av slitertillegg.

Evt. endring av pensjonsavtale skal drøftes mellom partene.

SV

H.H KS

Meråker, 20.05 2022


Norsk Fysioterapeutforbund

Hanne Høgen
Ergoterapeutene

Steinar Volden
Meråker Kurbad A/S