

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2018-038 mellom

UNIO

på den ene side

og

SPEKTER

på den annen side

vedrørende overenskomstsopprettelse ved Unicare Rehabilitering

Den 28., 29. og 30. januar 2019 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av riksmekler Mats W. Ruland og medmekler Inger-Marie Landfald.

Til stede for partene:

UNIO: Eli Gunhild By, Harald Jesnes, Lars Petter Eriksen, Line Spiten, Eirik Rikardsen, Fred Hatlebrekke, Bente Eide, Morten Bjerkhaug, Brit-Toril Lundt, Klemet Rønning-Aaby, Tore Bollingmo og Rolf Stangeland.

SPEKTER: Anne-Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Trine Berntsen, Ståle Evenshaug, Ole-Jakob Dyrnes, Pål Stenbro, Tor Olav Carlsen, Marte Båtstrand, Ann Kristin Ansteensen, Mona Mjøen Mc Kiernen, Ingvild Dahl Dørnes, Helene Dannevig og Stein Gjerding.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Unio, mottatt 10. desember 2018.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 12. desember 2018.
3. Unios begjæring om at meklingen avsluttes, datert 25. januar 2019.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 03.30.



Mats W. Ruland

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2018-038 mellom SPEKTER og UNIO

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2017 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Unio gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 10. april 2018.

III OVERENSKOMSTENS DEL B

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 1, 2 og 3.

IV ØKONOMI

a) For medlemmer av Norsk Sykepleierforbund

Det gis et generelt tillegg på 3,6 % til sykepleiere og 4,0 % til spesialsykepleiere, ledere og øvrige medlemmer av NSF med virkning fra 1. august 2018.

Med virkning fra 1. august 2018 endres minstelønnsstigen slik:

Kat.	Ansiennitetskategori		0	4	8	10
C	Stillinger der det kreves 3 års høyskoleutdanning	Sykepleier	400.000	410.000	435.000	490.000
D	Stillinger der det kreves høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	Spesialsykepleier	435.000	455.000	490.000	525.000

Det generelle tillegget er inkludert i ny minstelønn.

b) For medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund

Det gis et generelt tillegg på 3,5 % til ansatte i kategori C og 4,0 % til øvrige medlemmer av NFF med virkning fra 1. august 2018.

Med virkning fra 1. august 2018 endres minstelønnsstigen slik:

Kat.	Ansiennitetskategori	0	4	8	10
C	Stillinger der det kreves 3 års høyskoleutdanning	400.000	410.000	435.000	490.000
D	Stillinger der det kreves høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	435.000	455.000	490.000	525.000

Det generelle tillegget er inkludert i ny minstelønn.

c) For medlemmer av Norsk Ergoterapeutforbund

Det gis et generelt tillegg på 3,5 % til ansatte i kategori C og 4,0 % til øvrige medlemmer av Norsk Ergoterapeutforbund med virkning fra 1. august 2018.

Med virkning fra 1. august 2018 endres minstelønnsstigen slik:

Kat.	Ansiennitetskategori	0	4	8	10
C	Stillinger der det kreves 3 års høyskoleutdanning	400.000	410.000	435.000	490.000
D	Stillinger der det kreves høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	435.000	455.000	490.000	525.000

Det generelle tillegget er inkludert i ny minstelønn.

V PENSJON

Arbeidstakere over 55 år pr. 1. mai 2018

Arbeidstakere som ved overføring til innskuddsordning per 1. mai 2018 var over 55 år mistet rettigheter til AFP i offentlig sektor og fyller ikke ansiennitetskravene til privat AFP. Disse gis en kompensasjon tilsvarende den offentlige AFP-ordning dersom de velger å ta ut AFP etter offentlig ordning fra fylte 62 år. De mottar da en driftspensjon fra selskapene i Unicare Rehabilitering. Arbeidstakerne som har rett til å motta driftspensjon fra selskapene i Unicare Rehabilitering (arbeidstakere over 55 år pr. 1. mai 2018), skal beholde denne retten dersom det finner sted en fremtidig intern omorganisering i Unicare Rehabilitering-selskapene.

Uførepensjon

Uføredeknningen forsterkes med et tillegg på 0,25G (likevel ikke mer enn 6% av pensjonsgrunnlaget) og skal ligge innenfor det som regnes som skattefavorisert privat ordning, jf. tjenstepensjonsloven.

Merknad til møteboken

Selskapene i Unicare Rehabilitering vil ikke endre tjenstepensjonsordningen eller personalforsikringsordningene i overenskomstperioden med mindre partene er enige om det.

Endring av innskuddspensjonsordningen fra 1. januar 2020

Med virkning fra 1. januar 2020 endres innskuddspensjonsordningen for selskapene i Unicare Rehabilitering slik at det også gis pensjonsopptjening mellom 0 G og 1 G (uten endring av dagens sparesats).

VI ØVRIGE FORHOLD

Partene skal frem mot 2020 utrede mulighetene for å forsikre det økonomiske aspektet knyttet til dekning av sykelønn fra første fraværsdag, ut over den dekningen som allerede fremkommer av overenskomsten del A1. Følgende tema og problemstillinger skal i denne forbindelse gjennomgås:

- Kartlegge ordninger i tilsvarende private helse- og omsorgsvirksomheter
- Muligheter og kostnad ved forsikring

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
UNICARE REHABILITERING
OG NORSK SYKEPLEIERFORBUND
OVERENSKOMSTPERIODEN 2018-2020

INNHALDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 6. Lokale forhandlinger**

Overenskomsten DEL-A mellom Spekter og UNIO skal ses som en del av overenskomsten DEL-B mellom Unicare Rehabilitering og NSF.

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund (NSF) som er ansatt i Unicare Bakke AS, Unicare Fram AS, Unicare Rehabilitering AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare Landaasen AS og Unicare Steffensrud AS.. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Direktøren i Unicare Rehabilitering og daglig leder ved hvert virksomhetssted er unntatt denne overenskomsten.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften, er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i Folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen)

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i bedriften skal som et minimum beholder sin grunnlønn.

2.2 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1 og 2) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

2.3 Lønn ved fri til amming

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 i inntil 2 timer pr. dag. Ved særtilfeller kan denne tidsrammen utvides. Dette drøftes med tillitsvalgte.

2.4 Lønn ved militærtjeneste/repetisjonsøvelse

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til lønn som nevnt under, i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Forutsetning for at lønn utbetales er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

2.5 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, vil arbeidstaker motta slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved konstituering skal man ikke gå ned i samlet lønngodtgjørelse.

2.6 Omplassering

Ved omplassering innen Unicare Rehabilitering pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som et minimum beholde sin faste grunnlønn. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

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

2.7 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.8 Pensjonsavtale, gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

De til enhver tid gjeldende pensjon- og forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer i pensjon – og forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Informasjon om pensjon, gruppeliv – og yrkesskadeforsikring vil være tilgjengelig for ansatte.

2.9 Arbeidstøy

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av arbeidsforholdet.

2.10 Likestilling, mangfold og livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og ulike livsfasebehov. Dette skjer gjennom samarbeid og drøftinger med de tillitsvalgte.

Med bakgrunn i stigende andel eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som fremmer dette.

2.11 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet. Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger.

3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

4. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig.

4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf arbeidsmiljøloven § 10-4.

4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke i følgende tilfeller:

- ☐ I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom 20.00 og 06.00 og/eller hver 3. søndag
- ☐ Ved døgnskuttinuerlig skiftarbeid

4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.1 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning innarbeidet i en planlagt turnus som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:7. For øvrig gjelder Arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Tillegg for kvelds- og nattjeneste (jf. Pkt. 5.4.2) samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring (jf. Pkt. 5.4.1 og pkt. 5.4.3) betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid, jfr. Pkt. 5.4. Utgifter til reise ved utrykning på overordnet vakt godtgjøres etter virksomhetens reiseregulativ.

4.4 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

4.5 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid og endringer av arbeidsplaner/turnusplaner begrenses mest mulig.

Det utbetales 50% tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsene i pkt. 5.4.4

Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid.

Tilleggene utbetales i tillegg til ubekvemstillegg.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelsen hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom.

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.

4.6 Spisepause

Som hovedregel er det ikke betalt spisepause.

Dersom arbeidets art tilsier at arbeidstaker må være tilgjengelig for arbeidsgivers disposisjon i spisepause regnes spisepausen som arbeidstid.

5. LØNN OG LØNNMESSIGE TILLEGG

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønnsystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

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

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

5.2 Lønssystem/minstelønnsgarantier –

Med virkning fra xx.xx.xxxx er minstelønnsatsene som følger:

	0 år	4 år	8 år	10 år
Sykepleier				
Spesialsykepleier				

Partene er enige om at avlønning for relevant Mastergrad avtales lokalt i hvert enkelt tilfelle og i samarbeid med tillitsvalgte.

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- all tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Deltidstjeneste fra og med 14 og til og med 26 timer godskrives med en halvpart, og deltidstjeneste på 27 timer eller mer godskrives fullt ut. Tidligere deltidstjeneste under 14 timer godskrives ikke. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Lønnsansiennitet beregnes fullt ut etter tiltredelse.

5.4 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 5.4.1 til 5.4.3 betales ikke under overtidssarbeid.

5.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 50,- per arbeidet time.

5.4.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på 70,- per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstår kr. 26,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

5.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

Ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales med et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager,:	kl. 00.00 – 24.00
Høytidsaftener,:	kl. 12.00 – 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften. Helligdager og høytidsdager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, 1.mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

5.4.4 Godtgjøring for overtidarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidarbeid fra 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidarbeid etter kl. 21.00 frem til kl. 06.00,: 100 % tillegg.
- c) For overtidarbeid på helligdager, samt høytidsaftener etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften: 133 1/3%

Godtgjøring etter a og b tilstår ikke ved overtidarbeid etter c.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

5.4.5 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag ukentlig fridag jf. Arbeidsmiljølovens § 10-8 (2) og (4) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned.

Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn.

5.4.6 Arbeidstid på reise, følge pasient/bruker

Når bedriften pålegger ansatte å følge pasient/bruker, betales dette med ordinær lønn når reisen er å anse som arbeidstid etter aml § 10-1 nr.1 og 2.

Arbeidstid på reise, utover normal arbeidstid, godtgjøres time for time i forhold 1:1.

Ved reise- og ferieopphold avtales godtgjøring på bedriften.

6. LOKALE FORHANDLINGER - Prosess

Det gjennomføres årlige lønnsforhandlinger på bakgrunn av det som bestemmes i sentrale innledende forhandlingenes del A. Foruten de kriteriene som avtales i de sentrale innledende forhandlingene kan det avtales ytterligere kriterier for lønnsutvikling.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstakeren kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
UNICARE REHABILITERING
OG NORSK ERGOTERAPEUTFORBUND
OVERENSKOMSTPERIODEN 2018-2020

INNHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 6. Lokale forhandlinger**

Overenskomsten DEL-A mellom Spekter og UNIO skal ses som en del av overenskomsten DEL-B mellom Unicare Rehabilitering og Norsk Ergoterapeutforbund.

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Norsk Ergoterapeutforbund som er ansatt i Unicare Bakke AS, Unicare Fram AS, Unicare Rehabilitering AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare Landaasen AS og Unicare Steffensrud AS.. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Direktøren i Unicare Rehabilitering og daglig leder ved hvert virksomhetssted er unntatt denne overenskomsten.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften, er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i Folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen)

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i bedriften skal som et minimum beholde sin grunnlønn.

2.2 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1 og 2) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

2.3 Lønn ved fri til amming

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 i inntil 2 timer pr. dag. Ved særtilfeller kan denne tidsrammen utvides. Dette drøftes med tillitsvalgte.

2.4 Lønn ved militærtjeneste/repetsjonsøvelse

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til lønn som nevnt under, i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Forutsetning for at lønn utbetales er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

2.5 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, vil arbeidstaker motta slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved konstituering skal man ikke gå ned i samlet lønngodtgjørelse.

2.6 Omplassering

Ved omplassering innen Unicare Rehabilitering pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som et minimum beholde sin faste grunnlønn. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

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

2.7 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.8 Pensjonsavtale, gruppeliv- og yrkesskedeforsikring

De til enhver tid gjeldende pensjon- og forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer i pensjon – og forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Informasjon om pensjon, gruppeliv – og yrkesskedeforsikring vil være tilgjengelig for ansatte.

2.9 Arbeidstøy

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av arbeidsforholdet.

2.10 Likestilling, mangfold og livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og ulike livsfasebehov. Dette skjer gjennom samarbeid og drøftinger med de tillitsvalgte.

Med bakgrunn i stigende andel eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som fremmer dette

2.11 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet. Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger.

3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

4. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig.

4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf arbeidsmiljøloven § 10-4.

4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke i følgende tilfeller:

- ☐ I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom 20.00 og 06.00 og/eller hver 3. søndag
- ☐ Ved døgnskiftarbeid

4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.1 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning innarbeidet i en planlagt turnus som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:7. For øvrig gjelder Arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Tillegg for kvelds- og nattjeneste (jf. Pkt. 5.4.2) samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring (jf. Pkt. 5.4.1 og pkt. 5.4.3) betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid, jfr. Pkt. 5.4. Utgifter til reise ved utrykning på overordnet vakt godtgjøres etter virksomhetens reiseregulativ.

4.4 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

4.5 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid og endringer av arbeidsplaner/turnusplaner begrenses mest mulig.

Det utbetales 50% tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsene i pkt. 5.4.4

Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid.

Tilleggene utbetales i tillegg til ubekvemstillegg.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelsen hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom.

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.

4.6 Spisepause

Som hovedregel er det ikke betalt spisepause.

Dersom arbeidets art tilsier at arbeidstaker må være tilgjengelig for arbeidsgivers disposisjon i spisepause regnes spisepausen som arbeidstid.

5. LØNN OG LØNNMESSIGE TILLEGG

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

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

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

5.2 Lønnssystem/minstelønnsgarantier –

Med virkning fra xx.xx.xxxx er minstelønnssatsene som følger:

	0 år	4 år	8 år	10 år
Ergoterapeut				
Spesialergoterapeut				

Partene er enige om at avlønning for relevant Mastergrad avtales lokalt i hvert enkelt tilfelle og i samarbeid med tillitsvalgte.

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- all tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Deltidstjeneste fra og med 14 og til og med 26 timer godskrives med en halvpart, og deltidstjeneste på 27 timer eller mer godskrives fullt ut. Tidligere deltidstjeneste under 14 timer godskrives ikke. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Lønnsansiennitet beregnes fullt ut etter tiltredelse.

5.4 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 5.4.1 til 5.4.3 betales ikke under overtidsarbeid.

5.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 50,- per arbeidet time.

5.4.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på 70,- per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 26,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

5.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

Ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales med et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager,: kl. 00.00 – 24.00

Høytidsaftener,: kl. 12.00 – 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften. Helligdager og høytidsdager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, 1mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

5.4.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidsarbeid fra 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidsarbeid etter kl. 21.00 frem til kl. 06.00,: 100 % tillegg.
- c) For overtidsarbeid på helligdager, samt høytidsaftener etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften: 133 1/3%

Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidsarbeid etter c.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

5.4.5 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag ukentlig fridag jf. Arbeidsmiljølovens § 10-8 (2) og (4) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned.

Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn.

5.4.6 Arbeidstid på reise, følge pasient/bruker

Når bedriften pålegger ansatte å følge pasient/bruker, betales dette med ordinær lønn når reisen er å anse som arbeidstid etter aml § 10-1 nr.1 og 2.

Arbeidstid på reise, utover normal arbeidstid, godtgjøres time for time i forhold 1:1.

Ved reise- og ferieopphold avtales godtgjøring på bedriften.

6. LOKALE FORHANDLINGER - Prosess

Det gjennomføres årlige lønnsforhandlinger på bakgrunn av det som bestemmes i sentrale innledende forhandlingenes del A. Foruten de kriteriene som avtales i de sentrale innledende forhandlingene kan det avtales ytterligere kriterier for lønnsutvikling.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstakeren kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
UNICARE REHABILITERING
OG NORSK FYSIOTERAPEUTFORBUND
OVERENSKOMSTPERIODEN 2018-2020

INNHALDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 6. Lokale forhandlinger**

Overenskomsten DEL-A mellom Spekter og UNIO skal ses som en del av overenskomsten DEL-B mellom Unicare Rehabilitering og NFF.

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund (NFF) som er ansatt i Unicare Bakke AS, Unicare Fram AS, Unicare Rehabilitering AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare Landaasen AS og Unicare Steffensrud AS. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Direktøren i Unicare Rehabilitering og daglig leder ved hvert virksomhetssted er unntatt denne overenskomsten.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften, er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i Folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen)

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i bedriften skal som et minimum beholder sin grunnlønn.

2.2 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1 og 2) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

2.3 Lønn ved fri til amming

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 i inntil 2 timer pr. dag. Ved særtilfeller kan denne tidsrammen utvides. Dette drøftes med tillitsvalgte.

2.4 Lønn ved militærtjeneste/repetisjonsøvelse

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til lønn som nevnt under, i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Forutsetning for at lønn utbetales er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

2.5 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, vil arbeidstaker motta slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved konstituering skal man ikke gå ned i samlet lønngodtgjørelse.

2.6 Omplassering

Ved omplassering innen Unicare Rehabilitering pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som et minimum beholde sin faste grunnlønn. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

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

2.7 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.8 Pensjonsavtale, gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

De til enhver tid gjeldende pensjon- og forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer i pensjon – og forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Informasjon om pensjon, gruppeliv – og yrkesskadeforsikring vil være tilgjengelig for ansatte.

2.9 Arbeidstøy

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av arbeidsforholdet.

2.10 Likestilling, mangfold og livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og ulike livsfasebehov. Dette skjer gjennom samarbeid og drøftinger med de tillitsvalgte.

Med bakgrunn i stigende andel eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som fremmer dette

2.11 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av deltidsstillinger samt drøfte og utarbeide lokale retningslinjer for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. Samtidig foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger ved ledighet. Ved ledighet i stilling har deltidsansatte i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett rett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger.

3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

4. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig.

4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf arbeidsmiljøloven § 10-4.

Fysioterapeuter som pr. desember 2018 hadde en ukentlig arbeidstid på 36 timer per uke i sin individuelle arbeidsavtale, beholder dette som en personlig ordning.

4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke i følgende tilfeller:

- ☐ I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom 20.00 og 06.00 og/eller hver 3. søndag
- ☐ Ved døgnskcontinuerlig skiftarbeid

4.3 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.3.1 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning innarbeidet i en planlagt turnus som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:7. For øvrig gjelder Arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Tillegg for kvelds- og nattjeneste (jf. Pkt. 5.4.2) samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring (jf. Pkt. 5.4.1 og pkt. 5.4.3) betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid, jfr. Pkt. 5.4. Utgifter til reise ved utrykning på overordnet vakt godtgjøres etter virksomhetens reiseregulativ.

4.4 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

4.5 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid og endringer av arbeidsplaner/turnusplaner begrenses mest mulig.

Det utbetales 50% tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsene i pkt. 5.4.4

Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid.

Tilleggene utbetales i tillegg til ubekvemstillegg.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelsen hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom.

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.

4.6 Spisepause

Som hovedregel er det ikke betalt spisepause.

Dersom arbeidets art tilsier at arbeidstaker må være tilgjengelig for arbeidsgivers disposisjon i spisepause regnes spisepausen som arbeidstid.

5. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- 36 timers uke: 1872 (jf. pkt 4.1, annet ledd)
- 35,5 timers uke: 1846

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

5.2 Lønnssystem/minstelønnsгарantier –

Med virkning fra 01.04.2018 er minstelønssatsene som følger:

	0 år	4 år	8 år	10 år
Fysioterapeut				
Spesialfysioterapeut				

Partene er enige om at avlønning for relevant Mastergrad avtales lokalt i hvert enkelt tilfelle og i samarbeid med tillitsvalgte.

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- all tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Deltidstjeneste fra og med 14 og til og med 26 timer godskrives med en halvpart, og deltidstjeneste på 27 timer eller mer godskrives fullt ut. Tidligere deltidstjeneste under 14 timer godskrives ikke. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Lønnsansiennitet beregnes fullt ut etter tiltredelse.

5.4 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 5.4.1 til 5.4.3 betales ikke under overtidsarbeid.

5.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 50,- per arbeidet time.

5.4.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på 70,- per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 26,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

5.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

Ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales med et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager,:	kl. 00.00 – 24.00
Høytidsaftener,:	kl. 12.00 – 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften. Helligdager og høytidsdager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, 1mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

5.4.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidsarbeid fra 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidsarbeid etter kl. 21.00 frem til kl. 06.00,: 100 % tillegg.
- c) For overtidsarbeid på helligdager, samt høytidsaftener etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften: 133 1/3%

Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidsarbeid etter c.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

5.4.5 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag ukentlig fridag jf. Arbeidsmiljølovens § 10-8 (2) og (4) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned.

Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn.

5.4.6 Arbeidstid på reise, følge pasient/bruker

Når bedriften pålegger ansatte å følge pasient/bruker, betales dette med ordinær lønn når reisen er å anse som arbeidstid etter aml § 10-1 nr.1 og 2.

Arbeidstid på reise, utover normal arbeidstid, godtgjøres time for time i forhold 1:1.

Ved reise- og ferieopphold avtales godtgjøring på bedriften.

6. LOKALE FORHANDLINGER - Prosess

Det gjennomføres årlige lønnsforhandlinger på bakgrunn av det som bestemmes i sentrale innledende forhandlingenes del A. Foruten de kriteriene som avtales i de sentrale innledende forhandlingene kan det avtales ytterligere kriterier for lønnsutvikling.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstakeren kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

Orientering om forsikringsordninger for ansatte i Unicare Rehabilitering

Unicare Rehabilitering selskapenes forsikringsordninger for de ansatte har til formål å sikre en viss inntekt ut over folketrygdens ytelser i den yrkesaktive fase av livet ved yrkesskade /yrkes-sykdom eller til etterlatte ved dødsfall.

Denne informasjonen gir kun en forenklet fremstilling av hvilke forsikringsordninger som er løpende for de ansatte.

For nærmere informasjon henvises til forsikringsbevis og forsikringsvilkår.

Innhold

- Personalforsikring



Orientering om forsikringsordninger for ansatte i Unicare Rehabilitering

Personalforsikring og gruppeliv

Personforsikringene er pr. i dag dekket i KLP Skadeforsikring (yrkesskade-, ulykkes- og gruppelivsforsikring)

(Forenklet oversikt) Eks: 10 G = kr. 968.830,- 22 G = kr.2.131.426,-

Skade Art Tidspunkt	Menerstatning				Ervervserstatning				Død			
	Ulykke		Sykdom		Ulykke		Sykdom		Ulykke		Sykdom	
	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid
Yrkesskade etter loven Begravelsestillegg Barnetillegg Yrkesskade § 11 HTA. Gruppelivsforsikring § 10 HTA.	4,5G (3G)		4,5G (3G)		22-30G (15G)		22-30G (15G)		15G 0,5G 1-6,5G (15G) 10G*		15G 0,5G 1-6,5G (15G) 10G*	
Maks. erstatning	4,5G		4,5G		22-30G		22-30G		18G	10G	18G	10G

NB! Erstatningene er basert på et eksempel på mann/kvinne, alder 45-46 år, gift/samboer.
 * Nedtrappes med 0,5 G fra fylte 51, fra fylte 60 er forsikringssummen 5 G
 G = Kr 96.883 - Grunnbeløpet i Folketrygden pr. 01.05.2018
 Reiser til/fra jobb er dekket tilsvarende lov om yrkesskade/HTA § 11
 HTA - Landsoverenskomst for Spesialhelsetjenester

Tabellen viser en samlet oversikt over engangserstatningene. Størrelsen på de fleste erstatningene justeres opp eller ned avhengig av alder, lønn, sivilstand og invaliditets-/uføregrad. Erstatningene er oppgitt iht. folketrygdens grunnbeløp G, som pr. mai 2018 utgjør kr. 96.883. Eksemplet gjelder ved 100 % invaliditet/ervervsuførhet.

Tap i fremtidig erverv:

Ved fritidsskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

Ménerstatning:

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes menerstatning på følgende måte - HTA § 11:

15-29 %	medisinsk invaliditet	1 G
30-70 %	medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 %	medisinsk invaliditet	3 G

Det utbetales erstatning i forhold til det som gir høyest erstatning av Lov om yrkesskade og HTA § 11.

Orientering om forsikringsordninger for ansatte i Unicare Rehabilitering

Gruppelivserstatningen ved død ihht. § 10 HTA:

Forsikringssummen er i utgangspunktet 10 G. Deretter reduseres summen med 0,5 G pr år ned til 5 G, som holdes fast fra fylte 60 år og fram til fratredelsesdato.

Forsikringssummen avtrappes kl 24.00 den dag forsikrede fyller 51 år, 52 år osv.

Yrkesskade og gruppeliv – dødsfall §§10 og 11 HTA:

Samlet erstatning ved død kan maksimalt utgjøre 18 G.

Erstatning utbetales i følgende rekkefølge:

- a). Avdødes ektefelle (se bokstav c)
- b). Samboer (se dog bokstav c)
- c). Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet, selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- d). Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde