

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-090 mellom

YS Spekter
på den ene side

og

SPEKTER
på den annen side

vedrørende opprettelse av overenskomst for Tian Helse AS.

Den 9. og 10. januar 2023 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av riksmekleren.

Til stede for partene:

YS Spekter:

Mette Skare, Trond Ellefsen, Merete Norheim Morken, Mari Alstad og Sveinung Berger.

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Morten Sørgård, Heidi Johnsen, Anders Remme Olsen, Ingvild Dahl Dørnes, Marte Båtstrand, Kristoffer Fosse Hansen, Emily Sandnes og Stein Gjerding.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra YS Spekter mottatt 9. november 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans datert 11. november 2022.
3. YS Spekters begjæring om at meklingen avsluttes datert 4. januar 2023.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

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

Meklingen ble avsluttet kl.. 03.00.



Mats Ruland

RIKSMEKLERENS FORSLAG

I sak 2022-090 mellom SPEKTER og YS-SPEKTER

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2022 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) representert ved YS-Spekter gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 6. april 2022.

III OVERENSKOMSTENS DEL B

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg.

IV ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 17.000 med virkning fra 1. april 2022. Tillegget inkluderer tillegg gitt i A-dels forhandlingene. Tillegget er innarbeidet i nye minstelønnsatser i overenskomstens del B.

I overenskomstens del B økes ubekvemstillegg og medlevertillegg slik det fremgår av vedlegg.

V PENSJON

Innskuddssatsen i tjenestepensjonsordningen skal fra 01.04.2026 økes fra 5 % til 7 %, hvorav 1 % finansieres innenfor rammen av lønnsoppjøret i 2026. Arbeidstakers andel på 2 % opprettholdes.

VI ARBEIDSTID

De lokale parter skal jevnlig, og senest innen hovedoppgjøret 2024, evaluere praktiseringen av særavtalen knyttet til medleverturnus, både overfor brukerne og ansatte, særlig med sikte på å evaluere effekter, belastninger og sikkerhets- og helsemessige hensyn knyttet til arbeidstidsordningen. Evalueringen skal skriftliggjøres og ferdigstilles før 01.03.2024. De lokale parter kan innhente eksternt kompetanse, f.eks. bedriftshelsetjeneste.

VII REISE

De lokale parter er enige om å kartlegge omfang og innhold av reise i virksomheten. Kartleggingen skal være klar innen utgangen av januar 2024. I mellomtiden videreføres dagens praksis.

VIII ØVRIGE FORHOLD

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd 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.

Vedlegg

**OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
SPEKTER OG YS-SPEKTER**

**FOR DELTA
VED TIAN HELSE AS**

INNHALDSFORTEGNELSE

1. Virkeområde/omfang
2. Ansettelser, prøvetid og oppsigelser
3. Omplassing
4. Arbeidstid
5. Lønn
6. Forhandlingsbestemmelser og lønnspolitikk
7. Sosiale bestemmelser
8. Velferdspermisjoner
9. Kompetanseutvikling
10. Forsikringsordninger
11. Pensjon

1. Virkeområdet/ omfang

Del A i overenskomsten mellom Spekter og YS-Spekter utgjør første del av denne overenskomsten. Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Delta som er ansatt ved Tian Helse AS.

Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

Øverste leder og dennes ledergruppe samt arbeidstakere med særlig uavhengig/ledende stilling jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 er unntatt overenskomstens arbeidstidsbestemmelser jf. pkt. 4, samt bestemmelsene om lønn og lønnstillegg jf. pkt. 5.

2. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse

2.1 Generelt

Ansettelse skal som hovedregel være i hele faste stillinger.

Ansettelser skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5.

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig orientere avdelingens tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger. Tillitsvalgte kan uttale seg om overflytting, opprykk og forfremmelser.

2.2 Heltid/deltid/fortrinnsrett/midlertidig ansatte

Arbeidsgiver skal minst en gang i året generelt informere og drøfte prinsippene for bruken av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger, unntatt herfra er vikariater.

2.3 Oppsigelse og prøvetid

Ansettelser skal ha en gjensidig prøvetid på 6 måneder.

Dersom ikke annet er avtalt gjelder følgende:

- I prøvetiden gjelder minimum 14 dager gjensidig oppsigelsesfrist
- Etter utløp av prøvetiden er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder for fast ansatte

3. Omplussing

Ved omplussing til lavere lønnet stilling grunnet sykdom, skade, innskrenkning eller andre forhold som ikke skyldes arbeidstakeren, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin lønnsplussing som en personlig ordning.

4. Arbeidstid

4.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.2 Ukentlig arbeidstid

4.2.1

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke, eksklusiv spisepause.

4.2.2

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfeller:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

4.2.3 Medleverturnus

Det er inngått egen særavtale (S3) om medleverordninger som fraviker overenskomstens arbeidstidsbestemmelser.

4.3 Divisor for timelønn

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1850

5. LØNN OG LØNNMESSIGE TILLEGG

5.1 Lønnssystem

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 01.04.2022:

Ansiennitetskategori	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning: praksislært	325 050	330 500	333 500	337 000	344 800	391 800	430 500
Fagarbeider	375 000	382 000	385 300	390 000	402 000	445 600	456 000
Fagarbeider med tillegg for fagskole (1-2 år fagskoleutdanning)	397 500	404 000	408 000	412 100	423 800	467 000	477 000
Bachelor	435 000	445 500	456 000	466 000	476 200	527 000	532 600
Bachelor med videreutdanning, min 1 år	476 300	486 500	497 000	506 700	527 000	547 900	556 000

Deltidsansatte skal lønnes forholdsmessig.

5.2 Unge arbeidstakere

Avlønning av unge arbeidstakere:

Tom. 14 år	50 % av	stillinger uten særskilt krav om utdanning
15 år	75 % av	
16 år	75% av	
17 år	85% av	

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- Ansiennitet i bedriften
- Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- Verneplikt regnes som offentlig tjeneste.
- Ved ansettelse i bedriften godskrives all relevant offentlig og privat tjeneste fullt ut. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 2 år, for stillinger uten særskilt krav til utdanning inntil 6 år.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av lærertiden medregnet i lønnsansienniteten.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 års lønnsansiennitet.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 13 år. Ansiennitetsdato fra dato stillingen tiltredes. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

5.4 Lønnsmessige tillegg

Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 56 ,-pr. arbeidet time.

Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider 35,5 timer per uke betales et tillegg på kr 56 per arbeidet time for ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

Helligdager og høytidsdager

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.

+Påskeaften,

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og 24.00 på helge- og høytidsdager, og høytidsaftener, på påskeaften, samt arbeid mellom kl. 12.00 og 24.00 onsdag før skjærtorsdag, på pinse-, jul- og nyttårsaften betales et tillegg på 133 % timelønn per arbeidet time. Dette gjelder også for deltidsansatte. I stedet for godtgjøring på 133 % timelønn kan det helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time.

5.5 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales som månedslønn. Lønnsavregning skjer den siste virkedagen i måneden.

5.6 Godtgjørelse ved overtidarbeid

Overtidstillegg utregnes etter divisor for timelønn jf. pkt. 4.3.

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i full stilling er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig. Bestemmelsen gjelder kun for arbeidstaker i heltidsstilling.

Deltidsansatte har likevel krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling.

Overtidsarbeid for dagarbeidere med 37,5 timer per uke godtgjøres som følger:

- a) For overtidarbeid fra kl. 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, høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag: 133%

Overtidsarbeid for arbeidstakere med 35,5 timer godtgjøres som følger:

50% tillegg:

- a) For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner.
- b) For overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter.

100% tillegg:

- a) For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time og overtidstillegget utbetales.

For ansatte som arbeider etter medleverturnus jf. punkt 4.2 over, utbetales overtid når ukentlig gjennomsnittlig arbeidstid er overskredet i gjennomsnittsberegningsperioden.

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

6. Forhandlingsbestemmelser lønnspolitikk

Partene lokalt skal samarbeide om å utarbeide en overordnet langsiktig og lokal lønnspolitikk for virksomheten basert på virksomhetens mål.

Lokale forhandlinger føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene.

Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Fremtidsutsikter
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpasning

7. SOSIALE BESTEMMELSER

7.1 Godtgjørelse under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

Arbeidsgiver forskutterer sykepenger og foreldrepenger tilsvarende full lønn når en som er ansatt og har tiltrådt stillingen i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven de første tre månedene etter at sykefraværet eller foreldrepermisjonen oppstod.

8. Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn.

Velferdspermisjoner med lønn kan maksimalt innvilges for inntil 10 dager i løpet av ett kalenderår. Permisjon med lønn skal søkes på forhånd – og kan innvilges av følgende årsaker:

- Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie
- Dødsfall i familie (som nær familie regnes normalt ektefelle, samboer, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne/ svoger, svigerforeldre og svigerbarn).
- Tilvenning for barn i barnehage og ved skolestart.

9. Kompetanseutvikling

Det vises til Hovedavtalens § 44.

Det skal være sammenheng mellom virksomhetens kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Der utdanning er utført i samsvar med virksomhetens behov og etter avtale med arbeidsgiver, skal vedkommende arbeidstaker gis ny lønnsinnplassering i henhold til gjennomført utdanning.

10. Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikring.

Personalforsikringer i henhold til Tian Helse AS til enhver tid gjeldende forsikringsordning.

Endring i gjeldende personalforsikringsordning skal drøftes med de tillitsvalgte.

11. Alderspensjon

Virksomheten har for tiden en innskuddsordning for sine ansatte. Innskuddssatsene er for tiden 5% av pensjonsgrunnlaget inntil 7,1 G og 12% mellom 7,1 og 12G. Medlemmene betaler en egen andel av innskuddet til spareordningen tilsvarende 2% av pensjongivende lønn.

Særavtale om arbeidstid
mellom
Tian Helse AS og Delta

Bakgrunn

Særavtalen omfatter medlemmer i Delta som deltar i den til enhver tid gjeldende medleverturnusordning ved Tian Helse AS.

Særavtalen regulerer rammene for medleverturnusordninger i Tian Helse AS

Partene er enige om følgende:

Medleverturnus

Arbeidstidsordningene skal ta utgangspunkt i brukernes sine hjelpebehov, samtidig som arbeidsgiver så langt som mulig skal ta hensyn til arbeidstakernes ønsker og behov knyttet til arbeid og hvile.

Gjennomsnittlig ukentlig tilgjengelig tid utover 48 timer forutsetter arbeidstakers skriftlige samtykke. Ukentlig gjennomsnittlig tilgjengelig tid iht. oppsatt arbeidsplan kan i gjennomsnitt være inntil 56 timer.

Arbeidstaker kan trekke tilbake tidligere avgitt skriftlig samtykke til tilgjengelig tid utover 48 timer, jf. over. Arbeidsgiver plikter da, innen en periode på 3 måneder, å tilby arbeidstaker en annen arbeidstidsordning som innebærer en gjennomsnittlig ukentlig tilgjengelig tid på 48 timer.

Hver 6. uke foretas en gjennomsnittsberegning av tilgjengelig tid. Partene er enige om at tilgjengelig tid skal organiseres på en slik måte at det maksimalt planlegges med 7 dager sammenhengende arbeidstid.

Hviletid pr. døgn er 8 timer sammenhengende i tidsrommet 22.00 – 08.00 samt 2 timer i løpet av dagen. Vesentlig forstyrrelse av hviletid på natt skal kompenseres med kompenserende hvile dagen etter. I tillegg skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker den påfølgende natten kan sove uforstyrret.

Plasseringen og lengde av arbeidstiden skal fremgå av den til enhver tid gjeldende arbeidsplan. Arbeidsplanen skal drøftes med de tillitsvalgte senest to uker før iverksettelse. Ved større endringer av arbeidstidsordningen skal denne godkjennes av virksomhetens tillitsvalgte før den meddeles ansatte.

Dersom det anses nødvendig av hensyn til brukeren eller for å sikre forsvarlig drift, kan arbeidsgiver endre gjeldende arbeidsplan på kortere varsel enn det som fremgår over, men ikke med senere varsel enn 3 dager. Før slik endring besluttet skal arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, drøfte endringen med tillitsvalgte.

Arbeidstaker må tilbys egnet rom for hvile. Med egnet rom for hvile menes at Tian Helse AS må tilby arbeidstaker et egnet rom som muliggjør hvile uten større forstyrrelser og avbrudd. Dette gjelder forstyrrelser og avbrudd fra både beboere og ansatte. Hvilerommet må også være egnet til at arbeidstakeren kan sove uforstyrret i de tilfeller der det er krav til dette, jf. over.

Det kan gjøres unntak fra arbeidstidsbestemmelsene for medleverturnus i inntil ett døgn dersom det på grunn av sykdom eller andre ekstraordinære forhold, er nødvendig for å sikre en forsvarlig drift ved institusjonen. Unntak forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvile.

Medlevertillegg

For arbeid i medleverturnus utbetales et årlig medlevertillegg fra 01.04.2022 på kr. 77 200 basert på full stilling. Deltidsansatte skal lønnes forholdsmessig.

Kompensasjon for obligatoriske fagdager mv.

Deltakelse på obligatoriske fagdager, kurs og veiledning som er innenfor oppsatt arbeidsplan godtgjøres med vanlig lønn. Tilsvarende tid utenfor oppsatt arbeidsplan kompenseres med timelønn.

Varighet og oppsigelse

Særavtalen gjelder frem til og med 31. mars 2024 (S3) jf. hovedavtalen § 16.

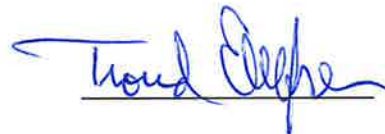
Oslo, 10. januar 2023

For Tian Helse AS



Heidi Johnsen

For Delta



Trond Ellefsen