

**OVERENSKOMST, DEL B**

mellom

Meråker Sanitetsforenings Kurbad A/S (MSK)

og

Delta

for perioden 01.04.2018 – 31.03.2020

## **1. OMFANG**

Overenskomst del B mellom Delta og Meråker Sanitetsforenings Kurbad A/S med underavdelinger. Overenskomsten omfatter alle medlemmer i YS som er ansatt ved MSK.

Overenskomsten omfatter ikke Daglig Leder (DL), 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 tilsetning 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**

#### **3.2.1 37,5 timer pr uke**

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

#### **3.2.2 35,5 timer pr uke.**

Den ordinære arbeidstiden skal i gjennomsnitt over 52 uker ikke overstige 35,5 timer pr. uke ved turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20:00 og kl 06:00 og/ eller minst hver 3. søndag.

#### **3.2.3 33,6 timer pr. uke**

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt over 52 uker ikke overstige 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

#### **3.2.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid**

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under ordinær arbeidstid på 33,6 timer, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Presiseringer

Deltid:

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkortning etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter:

Tidsberegningen gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

Det vises til siste reviderte versjon av turnusprotokoll inngått mellom ledelsen i MSK og NSF, Delta og Fagforbundet. Protokollen gjennomgås årlig i eget møte mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte for arbeidstakerorganisasjonene. Dersom ingen av partene sier opp avtalen, forlenges den fortløpende med et halvt år om gangen. Det er en gjensidig oppsigelsesfrist på 2 mnd. på protokollen.

### **3.3 Spisepause.**

Arbeidstakerne skal avvikle 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 Vaktordninger**

Behovet for omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes jfr. arbeidsmiljøloven § 10-3.

Arbeidstakere over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for virksomheten.

#### **3.4.1 Vakt på vaktrom**

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

Timetallet for vakt på vaktrom regnes etter forholdet 1:1.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

Betalingsbestemmelse: En time på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn. Betalingen reduseres ikke ved utrykning. Natt- og helgetillegg betales for det omregnede timetall.

#### **3.4.2 Beredskapsvakt**

Beredskapsvakt med vakt i hjemmet avlønnes med ¼ timelønn. Utrykning godtgjøres som overtid.

Det skal sikres kompensierende hvile jfr. Arbeidsmiljøloven §10-8.

### **3.5 Helgedager / helgeaftener**

Arbeidstid for ansatte med dagarbeidstid er til 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.

### **3.6 Godtgjøring for særskilt arbeidstid**

#### **3.6.1 Lørdag/ søndagstillegg**

For arbeidstakere som arbeider i en turnusplan med arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr 50,- pr arbeidet time.

### 3.6.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider i en turnusplan betales et tillegg pr time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og 07.00 etter følgende tabell:

Grunnlønn fra	Til	Tillegg kr
290.000	329.999	56,-
330.000	339.999	58,-
340.000	349.999	60,-
350.000	359.999	62,-
360.000	369.999	64,-
370.000	379.999	66,-
380.000	389.999	68,-
390.000	399.999	70,-
400.000	Og høyere	72,-

For arbeidstakere som **ikke** arbeider i en turnusplan, men med ordinær arbeidstid mellom kl. 17.00. og kl.07.00 betales et tillegg på kr. 26,- pr. time.

### 3.6.3 Høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 og kl 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl 12.00 og kl 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse- jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time. Dette gjelder også for deltidsansatte.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring for høytid helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt i punktet over og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

### 3.6.4 Sammenfall

Utbetaling av tillegg for særskilt arbeidstid skal ikke utbetales ved overtidsarbeid.

### 3.6.5 Erstatning av fridag.

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 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. Viser til siste reviderte utgave av turnusprotokoll. Ved forskjøvet arbeidstid/ overtid/ pålagt møte eller kompetansehevende tiltak på F1-dag, erstattes denne med fridag samme uke.

## 3.7 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.

### 3.7.1 Prosenttillegg for arbeidstagere med dagsarbeid

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

For overtidarbeid på lørdager og søndager.

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

### **50 %**

For overtidarbeid utført til annen tid enn nevnt foran.

## **3.7.2 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift /turnusarbeid**

### **133 1/3 %**

For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag. Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i virksomheten, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time.

Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

### **50 %**

For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter.

### **100 %**

For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt for 133 1/3 % eller 50 %.

## **3.7.3 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. Forøvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

## **3.8 Forskjøvet arbeidstid (FAT) for turnusarbeidere**

a) Hovedregel: Når arbeidsgiver pålegger FAT, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom arbeidstakerens ordinære arbeidstid.

b) Varsel om FAT skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges FAT samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

c) Unntak: FAT foreligger ikke hvor det pga. forholdene etter drøftinger, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jfr. AML §§ 10-5 og 10-3.

d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

e) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lengre enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis en fridag i samsvar med AML §10-8 (2).

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelse hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom. Det utbetales heller ikke tillegg etter denne bestemmelse når varselet skjer mer enn 2 uker før forskyvingen.

Det skal i perioder med stort behov for forskyving av arbeidstid, i størst mulig grad utarbeides avviksturnuser.

## **4 SOSIALE BESTEMMELSER**

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

### **4.1 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.**

Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon fra første fraværsdag. Ref. A-del punkt III.2 a Arbeidsgiver utbetaler full lønn til arbeidstaker dersom arbeidstaker er borte fra arbeid med rett til sykepenger, svangerskapsenger eller foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten.

### **4.2 Ferie.**

Avtalefestet ferie og handtering 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 avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres. I slike tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerende i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår. Lønn ved svangerskaps-, fødsels- og adopsjonspenger gir rett til opptjening av feriepenge.

**Ferieplanleggingen drøftes i lederrådsmøte i februar.**

### **4.3 Permisjoner**

M.S.K.'s Permisjonsreglement besluttet av selskapets styre 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

### **4.5 Lønn ved fri under amming.**

Som beskrevet i A-del, pkt. III.2.c

### **4.6 Lønn ved repetisjonsovelse.**

Som beskrevet i A-del, pkt. III.2.d

### **4.7 Senior-politikk.**

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

### **4.8 Inkluderende Arbeidsliv**

M.S.K. er en IA-bedrift, og følger innhold i IA-avtalen.

### **4.9 Forsikring**

Arbeidstaker er medlem i en kollektiv gruppelivsforsikring. Evt. ending av personalforsikringsavtalen skal drøftes med hovedtillitsvalgt.

## **5 LØNNBESTEMMELSER**

### **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 ved 5 dagers uke. Med timelønn menes fast

årlønn uten noen lønsmessige tillegg utregnet etter 1950/1846/1746 timer pr. år avhengig av om arbeidstaker arbeider 37,5/35,5/33,6 timer pr. uke.

## 5.2 Minstelønnssatser:

**Minstelønnssatsene forhandles om årlig, knyttet til gjennomføring av lønnsoppgjøret.**

Følgende gjøres gjeldende som minstelønnssatser:

Stillingsgrupper	0 år	5 år	10år	20 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	300.000	310.000	362.000	382.000
Stillinger hvor det kreves fagarbeider-utdanning eller tilsvarende utdanning	336.000	346.000	395.000	
Stillinger hvor det kreves fagarbeider-utdanning eller tilsvarende utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	336.000	346.000	395.000	
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå	400.000	407.000	465.000	
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå og krav om videreutdanning	435.000	449.000	496.000	

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

## 5.3 Ansiennitetsberegning

Lønnsansienitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

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

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 lønnsansieniteten.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 års lønnsansienitet.

Det gis ikke lønnsansienitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

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

## 5.4 Lønn ved tilsetting og senere lønnsjustering.

Ansatte ved MSK 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

**Innspill til kompetansehevingsplan påfølgende år, gis på lederrådsmøte i oktober.**

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

#### **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 minstelønn ut i fra godskrevet ansiennitet. Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid under utdanningen og konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling.

Når en arbeidstaker har tatt ønsket videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver, forankret i virksomhetens kompetansehevingsplan, reguleres grunnlønn ihht. 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 lønningdag 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 Sliter-tillegg](#). Evt. endring av pensjonsavtale skal drøftes mellom partene.

Meråker,

2018

Delta

M.S.K. A/S