

OVERENSKOMST

DEL B

mellom

Rehabiliteringssenteret AiR AS

og

Fagforbundet – ~~Eellesorganisasjonen~~

for perioden 01.04.2022 – 31.03.2024

Elin 13/5-22
JAA 13/5-22

1. IKRAFTTREDEN, OMFANG OG VARIGHET

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Fagforbundet og Fellesorganisasjonen som er ansatt ved AiR.

Overenskomsten omfatter ikke direktør, ledere som rapporterer direkte til direktør og ansatte som utgjør arbeidsgivers forhandlingsutvalg.

2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse og oppsigelse skal skje skriftlig.

Ved nytilsettinger skal tillitsvalgte delta i tilsettingsprosessen, med mindre annet er avtalt. Dette innebærer også deltakelse i jobbintervju.

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er behov for tilsetting i deltidsstilling.

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 den 1. i måneden etter 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

Definisjon

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

Ordinær arbeidstid

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

Den ordinære arbeidstiden skal i gjennomsnitt over 52 uker utgjøre 35,5 timer pr. uke i følgende tilfeller, jfr. AML § 10-5:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 21.00 og 06:00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. I turnusordning med døgnskategorisk skiftarbeid skal lønn regnes ut etter 33,6 timer pr. uke.

Arbeidstid for ansatte med ordinær 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.

Elis 13/5-22
JA 13/5-22

Hvis AiR holdes helt stengt for deltakere får alle i turnus fri med lønn på følgende dager:

- 1. nyttårsdag
- Skjærtorsdag
- Langfredag
- Påskeaften
- 1. påskedag
- 2. påskedag
- Kristi himmelfartsdag
- Pinseaften
- 1. pinsedag
- 2. pinsedag
- Julaften
- Nyttårsaften

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

Pålagt overtid

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

- a) Grunnlag for overtidsgodtgjøring
Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

- b) Gjeldende prosenttillegg for alle arbeidstakere

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.

- c) 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.

Forskjøvet arbeidstid

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid betales 50% tillegg for den tiden som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. 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.

Flin 13/5-22
JH 13/5-22

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

4. SOSIALE BESTEMMELSER

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

- a) Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.
Det vises til overenskomstens del A pkt 4.1. Ytelser etter pkt 4.1. tilsås fra første fraværsdag såfremt stillingen er tiltrådt og uten hensyn til kravet i folketrygdloven om fire ukers opptjeningstid
- b) Ferie
I tillegg til ferieloven og avtale regulert i del A gjelder:
Arbeidstaker som kan legge fram legeattest på at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstatta.
- c) Omsorgspermisjon
Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon ved adopsjon har rett til 2 ukers permisjon med lønn i forbindelse med omsorgsovertaking.
- d) Barns og barnepassers sykdom
I tillegg til arbeidsmiljøloven § 12-9 gjelder følgende:
Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillinga.
- e) Permisjon
Viser til AiR sin praksis som omtalt i dokumentet *Lokale rutiner og vedtak ved AiR*.
- f) Utdanningspermisjon
I tillegg til arbeidsmiljøloven §12-11 og Hovedavtalen, gjelder retningslinjene nedfelt i *Lokale rutiner og vedtak ved AiR*.
- g) Lønn ved fri under amming
Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr.dag.

5. LØNNBESTEMMELSER

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. Med timelønn menes fast årslønn uten noen lønnsmessige tillegg utregnet etter 1950 timer pr. år.

Alle godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Elin 13/5-22
JA 13/5-22

Minstelønnsgaranti:

Stillingsgrupper	0 år	3 år	6 år	25 år
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning.	358 600,-	364 700,-	434 200,-	
Stillinger med krav om fagbrev.	396 600,-	402 700,-	467 100,-	492 100,-
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå.	459 900,-	466 000,-	516 000,-	
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå og krav om videreutdanning.	490 500,-	513 400,-	566 100,-	

Ansienniteten gis for den tid man er ansatt og lønnet i virksomheten. Permisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon medregnes i ansienniteten. Ved ansettelse kan det i tillegg godskrives ansiennitet fra offentlig eller privat tjeneste dersom denne anses å være relevant for virksomheten/stillingen.

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

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen mellom Spekter og Unio/Akademikerne/LO.

Før de årlige lokale lønnsforhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget og lønnsstatistikk. Partene lokalt skal drøfte størrelse på ramme, samt fordelingen av ramme mellom generelle tillegg, gruppe- og individuelle tillegg.

Ansatte ved AiR tilsettes i avtaler hvor lønn vurderes i hvert enkelt tilfelle. Vurderingen skal ta hensyn til

- organisasjonens behov for å kunne være rekrutteringsdyktig i markedet
- organisasjonens behov for å holde på ansatte
- den ansatte sin kompetanse
- den ansatte sin erfaring
- resultatoppnåelse
- ansvar i stillingen
- personlige egenskaper
- organisasjonens behov for rekruttering av den aktuelle kompetansen
- organisasjonens økonomiske situasjon

Ansatte ved AiR skal i lokale lønnsoppgjør sikres en lønnsvekst dersom dette er forenlig med kriteriene i del A i overenskomsten mellom Spekter og LO:

" Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- *Virksomhetens økonomi.*

Elin 13/5-22
JAA 13/5-22

- Produktivitet.
- Framtidsutsikter.
- Konkurranseevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.”

Økonomien vil etter drøftinger med tillitsvalgte prioriteres i tråd med samme kriterier som gjeldende ved ansettelse.

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.

6. UTBETALING AV LØNN

Utlønning skjer via bank den 15. i måneden. Fallers 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 i etterfølgende måned.

7. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

- For arbeidstakere som arbeider i en turnusplan med arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr 40,- pr. arbeidet time.
- For arbeidstakere som arbeider i en turnusplan betales et tillegg på kr 54,- pr. time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 06.00. For lærlinger og unge arbeidstakere under 18 år betales et tillegg på kr 21,- pr. time.
- For arbeid utført på helge- og høytidsdager (ikke vanlig søndag) og påskeaften, samt etter kl 12 på pinse, jul og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag betales et tillegg på 133 1/3%.
- Ansvarlig kokk på ettermiddagsvakt skal ha et skiftledertillegg på 10 kr./time.

8. OVERGANGSBESTEMMELSE

Ingen skal som følge av overgang til denne overenskomst gå ned i lønn.

Rauland 13/5 2022



Fagforbundet og Fellesorganisasjonen


Rehabiliteringssenteret AiR as