

OVERENSKOMST, DEL B

mellom

Meråker Kurbad AS (MK)
Org nr: 986823611

og

Norsk Sykepleierforbund (NSF)

for perioden 01.04.2024 – 31.03.2026

KBK RJ

1. OMFANG

Overenskomst del B mellom Norsk Sykepleierforbund og Meråker Kurbad A/S med underavdelinger. Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Norsk Sykepleierforbund som er ansatt ved MK.

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 tilsetting i deltidsstilling. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger 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 arbeidstid 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 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 son- 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.

KBK RJ

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 overtidarbeid.

Det vises til siste reviderte versjon av turnusprotokoll inngått mellom ledelsen i MK 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. Ved oppsigelse av turnus, gjelder også oppsigelsen turnusavtalen.

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 for vaktordningen iverksettes jf. 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. Ved utrykning har sykepleier godtgjøring som overtid. Det skal sikres kompensierende hvile, jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-8.

Beredskapsvakt med vakt i hjemmet, skal ved oppringing godtgjøres med lønn for 1 time.

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, uten trekk i lønn for ansatte med ordinær dagarbeidstid.

KBK RJ

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 22 % av timelønn minimum 70,- 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, 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 overtidarbeid. Når høytidsdager faller på lørdag og/ eller søndag utbetales høytid- og lørdag-/ søndagstillegg.

3.6.5 Erstatning av fridag.

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jfr. 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 el. 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:

KBK RJ

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 overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt for 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 for helgedager.

50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn nevnt foran.

3.7.2 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift /turnusarbeid

133 1/3 %

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

100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart for eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid 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 for den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. For øvrig 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.

KBK RJ

- 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 forskyvning 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.1.a og b. 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 korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår. Lønn ved svangerskaps-, fødsels- og adopsjonspenger gir rett til opptjening av feriepenger. Ferieplanleggingen droftes årlig i lederrådsmøte i februar.

4.3 Permisjoner

MK's permisjonsreglement gjelder. Permisjonsreglementet evalueres årlig i samarbeid med tillitsvalgte.

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.1.c.

4.6 Lønn ved repetisjonsøvelse.

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

4.7 Livsfasepolitikk

MK's livsfasepolitikk gjelder. Ordningen evalueres årlig i samarbeid med tillitsvalgte.

4.8 Forsikring

Arbeidstaker har medlemskap i kollektiv gruppelivsforsikring. Evt. endring av personalforsikringsavtalen skal droftes med hovedtillitsvalgte.

XBK
Rg

5 LØNNSBESTEMMELSER

5.1 Lønn

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Med årslønn menes den enkeltes avtalte faste lønn. Med månedslønn menes fast årslønn dividert med 12. Daglønn menes fast årslønn dividert med 260 ved 5 dagers uke. Med timelønn menes fast årslønn 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 årlig, knyttet til gjennomføring av lønnsoppgjør.

Følgende gjøres gjeldende som minstelønnssatser:

Alle beløp i kroner:

Stillingsgrupper	0 år	5 år	10 år	16 år
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå	505.800	516.400	580.000	593.000
Stillinger med krav om utdanning på bachelornivå og krav om videreutdanning	548.500	559.000	605.500	624.000

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

5.3 Ansiennitetsberegning

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Ansiennitetsdatoen fastsettes til dem 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Ansiennitetsbestemmelsene gjelder timelønte som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr uke.

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

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

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

5.4 Lønn ved tilsetning og senere lønnsjustering

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

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

Kriteriene gjelder også ved senere lønnsjusteringer.

KBK RJ

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 pkt. 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 grunnlønn. Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hvor også øvrige vilkår herunder bindingstid, arbeid under utdanningen, kostnader og konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres.

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

Det henvises til MK's retningslinje for kompetanseutvikling og kompensasjon for etter- og videreutdanning. Retningslinjen evalueres årlig i samarbeid med tillitsvalgte.

5.5 B-delsforhandlinger/ Lokale forhandlinger

For 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 lønssamtale med arbeidsgiver. Arbeidstaker 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 den 10. Faller lønnsdag på lørdag, søndag eller helligdag, skal lønnen utbetales siste virkedag for slike dager. Oppgjørsterminene for variable tillegg følger den ordinære lønn og utbetales samtidig med den ordinære lønn.

7 PENSJON

Arbeidstakerne mottar offentlig tjenestepensjon.

Det vises til A-del, protokolltilførsel pkt. 1 og 2, vedr. AFP-ordningen og handtering av Sliter-tillegg. Arbeidstakers andel til pensjonsordningen er 2 % av bruttolønn.

Meråker, 30/4 -24 2024

Norsk Sykepleierforbund

Eine Beate Kvech

Meråker Kurbad A/S

Rita Johnsen