

OVERENSKOMST B-DEL
(Lokal tariffavtale)

mellom

Stiftelsen RIBO

og

FO

1.4.2018 – 31.3.2020

1 INNLEDNING

Denne Overenskomst del B bygger på Arbeidsmiljølovens bestemmelsene og kommer i tillegg til Overenskomst A-del mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO).

2 VARIGHET OG OMFANG

Overenskomsten gjelder fra og med 1.4.2018 til og med 31.3.2020.

Overenskomsten gjelder for medlemmer av FO i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke. Overenskomstens bestemmelser om lønn omfatter ikke daglig leder, og ledere som rapporterer direkte til daglig leder.

3 TILSETTING

Tilsetting skal skje skriftlig, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen). Ut fra miljøterapeutisk og faglig vurdering etterstrebes det å opprettholde likevekt mellom kjønnene.

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Ut fra etterspørsel, ressurstilgang, behov og turnusplantekniske løsninger, kan det være hensiktsmessig med tilsetting i deltidsstilling. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

4 OPPSIGELSE

Oppsigelse skal skje skriftlig, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Som hovedregel gjelder en skriftlig, gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder, gjelder en oppsigelsesfrist på 14 dager fra oppsigelsestidspunktet.

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Arbeidsmiljølovens § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling ved RIBO på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin faste lønn på overgangstidspunktet i inntil 3 år.

5 ARBEIDSTID

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

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

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 2100 og kl 0600 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-4. 1 time vakt på vaktrom betales med 1/3 timelønn. Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt. Ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 1200 og kl 2400 på pinse-, jul- og nyttårsaften, betales timelønn pluss 100 %.

Det kan inngås avtale med den enkelte arbeidstaker og tillitsvalgte om forlengelse av arbeidstiden i henhold til Arbeidsmiljølovens kap. 10, jfr. §§ 10-4 og 10-5 (2).

6 LØNNSBESTEMMELSER

Generelt:

Med lønn menes fast lønn (grunnlønn/minstelønn), alle faste årlige tillegg (eks. kompensasjon for ansvarsområde) samt lønsmessige tillegg etter oppsatt turnusplan.

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 grunnlønn uten noen lønsmessige tillegg utregnet etter følgende divisor:

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

Alle godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Minstelønnsgaranti:

Følgende gjøres gjeldende som minstelønnsatser:

Stillingsgrupper	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Uten krav om utdanning	293 500	299 000	301 800	304 800	312 900	359 200	396 200
Krav om fagbrev	338 800	345 200	348 700	352 900	364 300	402 300	409 200
Krav om fagarb. + 1 år videreutd.	359 800	366 200	369 700	373 900	385 300	423 300	429 700
Krav om min. 3 års høgsk. utd.	386 200	393 700	401 200	407 200	426 600	446 800	465 300
Krav om 3. års høgsk. utd + 1 år videreutd.	425 800	434 200	442 500	449 100	456 200	478 400	496 500

Unge arbeidstakere

For ungdom under 16 år gjelder lønn med 80% av lønn til stilling uten krav til særskilt utdanning (14-16 år).

For ungdom under 18 år gjelder lønn med 90% av lønn til stilling uten krav til særskilt utdanning (16-18 år).

Prinsipper for lokal lønnsfastsettelse:

Forut for B-delsforhandlingene skal det avholdes et forberedende møte mellom RIBO og lokale tillitsvalgte. Formålet med dette møtet er, vurdert ut fra den økonomiske situasjonen som er ved RIBO, å fastsette størrelsen på den økonomiske rammen som eventuelt avsettes til individuelle tillegg. Samtidig utarbeides det kriterier som skal legges til grunn for disponering av disse midlene. Jfr. Overenskomstens A-del 1, pkt. 2.

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

Utlønning skjer via bank den 12. i hver måned. Faller den 12. på lørdag, søndag eller helge-/høytidsdag, utbetales lønnen siste virkedag før slike dager.

Pensjonistavlønning:

Alderspensionister kan engasjeres på pensjonistvilkår. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister eller uførepensionister.

Pensjonistlønnen er fra og med 1.april 2018 kr 201,- pr. faktisk arbeidet time. Ut over dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helgedags- og høytidstillegg og kvelds-/natttillegg.

Pensjonister som lønnes etter reglene om pensjonistlønn får feriegodtgjøring etter ferielovens regler. Lønn under sykdom gis i inntil 3 måneder pr. kalenderår, med et beløp som tilsvarer pensjonistlønnen.

7 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter dette punktet betales ikke under overtidsarbeid.

Lørdags- og søndagstillegg betales med kr 53,- for ordinært arbeid mellom kl 0000 lørdag og kl 2400 søndag. Fra 1.1.2019 utbetales tillegget etter følgende tabell:

For timene	Pr.arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	Minst kr 150,-

*Antall timer pr. kalenderår.

I desember utarbeides en oversikt over faktiske arbeidede timer som utløser lørdags-/søndagstillegg. For arbeidstakere som har mer enn 289/350 timer etterbetales godtgjøring i henhold til tabell.

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplan utbetales et tillegg på kr 56,- pr. time for ordinært arbeid mellom kl 1700 og kl 0600 (Kvelds- og nattillegg).

For ordinært arbeid mellom kl 0000 og kl 2400 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl 1200 og kl 2400 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften gis 1 1/3 times fri (F4) pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som utløser kompensasjon for helge- og høytidstillegg. Dersom det inngås avtale med nærmeste leder, kan det i stedet for godtgjøring nevnt over, betales et tillegg på 1 1/3 pr. arbeidet time. Bestemmelsen drøftes med tillitsvalgte.

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-8) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag (F5) innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag (F1). Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen.

Ved vakt på vaktrom betales overnevnte tillegg for beregnet tid og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørperiode og avrundes slik at 30 minutter eller mer forhøyes til hel time mens 29 minutter eller mindre faller bort.

8 OVERTID

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. All overtid skal pålegges av nærmeste overordnede eller den som vedkommende i hvert enkelt tilfelle gir myndighet til.

Overtidsarbeid skal ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i helstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

Prosenttillegg for arbeidstakere med *dagarbeidstid*:

133 1/3 %:

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og på påskeaften samt etter kl 1200 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

100 %:

- For overtid utført mellom kl 2100 og kl 0600.
- For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
- For overtidsarbeid utført etter kl 1800 på dager før helgedager.

50 %:

For overtidsarbeid utført til en annen tid enn foran nevnt.

Prosenttillegg for arbeidstakere med *skift-/turnusarbeid*:

133 1/3 %:

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og på påskeaften samt etter kl 1200 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

50 %:

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

100 %:

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn det som framgår over.

Overtid etter tilkalling:

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart før eller etter den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnende 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtid som halv time.

Forskjøvet arbeidstid:

Ved forskjøvet arbeidstid for arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplan, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Varsel om at arbeidstiden forskyves, skal gis i god tid og helst mer enn 1 dag i forveien.

Fleksibel arbeidstid:

Hvis arbeidsgiver eller arbeidstaker har behov for å forskyve arbeidstiden, og dette kan planlegges og avtales på forhånd, skal arbeidstiden organiseres og gjennomføres etter reglene om fleksibel arbeidstid.

Divisor for overtidsarbeid:

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer på år.

9 FERIE

Det vises til Overenskomstens A-del IV, pkt. 2, jfr. Ferielovens bestemmelser.

Primært skal ferien avvikles i hele uker fra og med mandag til og med søndag.

Feriepengene utbetales i juni måned.

10 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

Det vises til Overenskomstens A-del III, pkt. 2.

Ytelser etter A-del III, pkt. 2 tilstås fra første fraværsdag såfremt stillingen er tiltrådt og uten hensyn til kravet i Lov om folketrygd om 4 ukers opptjeningstid.

Det vises for øvrig til A-delens del III, pkt. 2 når det gjelder arbeidsvilkår og sosiale bestemmelser når arbeidstakere har rett til sykepenger og foreldrepenger, ved forlenget permisjon ved fødsel og adopsjon, fri til amming, ved omsorgspermisjon og ved deltakelse på repetisjonsøvelse.

11 YTELSER ETTER DØDSFALL / GRUPPELIVSFORSIKRINGER

Det vises til Overenskomstens A-del III, pkt.2.

12 ERSTATNING VED YRKESKADE / YRKESYKDOM

RIBO skal ha sine arbeidstakere sikret gjennom forsikringsselskap ved yrkesskade / yrkessykdom. Yrkesskaden må være godkjent av NAV som grunnlag for utbetaling.

13 ANSIENNITET OG ANDRE LØNSBESTEMMELSER

Ved tilsetting godskrives tidligere tjeneste i lønnsansienniteten som er relevant og av betydning for stillingen. Det samme gjelder for permisjon med lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

14 STEDFORTREDERTJENESTE / KONSTITUERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved stedfortredertjeneste med en varighet på mer enn 14 dager, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Unntak er for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie.

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

15 PERMISJON

Rettigheter til permisjon reguleres av RIBOs Permisjonsreglement.

16 PENSJONSFORHOLD

RIBO skal ha en tjenstepensjonsordning for sine arbeidstakere som sikrer alle en pensjonsutbetaling når et pensjonstilfelle oppstår. Dette gjelder både alders- og uførepensjon.

Arbeidsgiver betaler inn et årlig tilskudd til ordningen mens arbeidstaker også kan bidra med innskudd til egen pensjon.

Det er etablert pensjon etter Lov om innskuddspensjon, med 7 % innskudd av lønn mellom 0 G og 7,1 G, og 25,1 % av lønn mellom 7,1 G og 12 G. Dette inkluderer arbeidstakerinnskudd på 2 % av lønn.

Når det gjelder Avtalefestet pensjon (AFP), vises det til Overenskomstens A-del IV, pkt. 1.