

OVERENSKOMST DEL B

01.04.2022 – 31.03.2024

mellom

Spekter/Unilabs Norge AS

og

Fagforbundet

1. OMFANG

Overenskomsten gjelder for ansatte medlemmer av Fagforbundet ved Unilabs Norge AS.

Hovedavtalen mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og LO med virkning fra 01.01.2022 – 31.12.2025, samt Overenskomst del A med virkning fra 01.04.2022 – 31.03.2024 gjelder som del 1 av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter ikke administrerende direktør, økonomidirektør, medisinsk sjef, personaldirektør, driftsdirektør, kvalitets- og HMS direktør, salgs- og markedsdirektør og instituttsjef.

Særlig uavhengig stillinger som er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. jfr. AML § 10-12(2) omfattes ikke av overenskomstens kapittel 2.

2. ARBEIDSTID

2.1 ARBEIDSTIDBESTEMMELSER

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke. Lunsj (spisepause) er ikke inkludert arbeidstid.

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normale fridager.

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, samt jul- og nyttårsaften.

2.2 DAGLIG ARBEIDSTID

Normal arbeidstid ved Unilabs Norge AS er 7,5 timer eks. lunsjpause. For arbeidstakere som arbeider turnus, vil den daglige arbeidstiden fremgå av turnusplan.

Endring av arbeidsplan/turnus skal drøftes med tillitsvalgte senest 2 uker før planen iverksettes, jf. aml. § 10-3. Arbeidsplanen/turnus skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

Faste variable tillegg knyttet til arbeidsytelse er pensjonsgivende i den grad det følger av lov og forskrift.

2.3 KVELDS- OG HELGETILLEGG

2.3.1 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider turnus, skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke, betales et tillegg, kr 75,00 pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

2.3.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 100,- per arbeidet time.

2.4 ANNEN ARBEIDSTID

2.4.1 Forskjøvet arbeidstid

Ved behov kan den ordinære arbeidstiden flyttes innenfor tidsrommet fra kl. 07.00 til kl. 20.00. Hvis varsel om forskjøvet arbeidstid gis mindre enn 3 dager i forveien, betales kompensasjon for forskjøvet arbeidstid med 50 % tillegg til ordinær lønn for den tid som faller utenfor vedkommendes ordinære arbeidstid.

2.4.2 Kompensasjon for oppmøte utenom ordinær arbeidstid.

Ethvert pålagt oppmøte på lør-, søn-, eller helligdag kompenseres med minimum 2 timers overtidstillegg.

2.5 PÅLAGT OVERTID

Pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid pr dag/uke er overtidsarbeid.

50 % overtidstillegg av normal timesats fra endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 20.00 på hverdager.

100 % overtidstillegg av normal timesats fra kl. 20.00 - inntil kl. 07.00 neste dag.

50 % overtidstillegg av normal timesats frem til kl. 14. 00 og deretter 100 % på lørdag.

100 % overtidstillegg av normal timesats på søndag og helligdager.

Overtid kan tas ut som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag dersom tjenesten tillater det og det er etter avtale med nærmeste leder. Overtidstillegget utbetales.

2.6 MERARBEID

For ansatte med redusert arbeidstid (deltidsstilling), regnes den tid som man arbeider ut over den avtalte tid pr dag/uke og inntil 7,5/37,5 timer som merarbeid. Dette godtgjøres med vedkommendes vanlige timebetaling.

3. LØNN

3.1 GENERELT OM LØNNSPOLITIKK/LØNNSSYSTEM/LØNNFASTSETTELSE

Det er av avgjørende betydning at virksomheten har en bevisst lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her en beskrivelse av de verdier, holdninger, handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme gjennom lønnsystemets oppbygging og praktisering. Lønnspolitikken skal gi stabilitet og forutsigbarhet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

Det er et felles ansvar for bedriften og de tillitsvalgte å gjøre lønnsystemet kjent for alle berørte.

3.2 LØNN SOM STEDFORTREDER

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for perioder utover 1 uke, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Gjelder ikke for de som har et fast stedfortredertillegg.

3.3 LØNNSREGULERINGER

Forhandlinger om lønnstillegg skal gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtalt i avtalen mellom Spekter og LO Stat. På grunnlag av disse forhandlinger gjennomføres lønnsforhandlinger mellom Fagforbundet og Unilabs Norge AS.

Overenskomsten er en minstelønnsavtale der de nedfelte lønnsbestemmelser uttrykker den garanterte minstelønn for de arbeidstakere som omfattes av overenskomsten. Dette innebærer at partene lokalt skal føre reelle forhandlinger om tillegg, basert på virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter.

Hver enkelt medarbeider lønnes etter kvalifikasjoner og ansiennitet. Lønnen vurderes en gang pr. år.

Før forhandlingene skal bedriften legge frem det nødvendige underlag. Virksomhetens regnskap skal fremlegges og presenteres.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, der partenes syn fremkommer.

De reguleringer som blir en følge av forhandlingene, skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato.

En eventuell regulering skal foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse, og skal være i samsvar med virksomhetens lønssystem. Vurderingen skal kunne begrunnes ovenfor den enkelte.

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegg er følgende:

- Betydelige endringer i arbeids- og ansvarsområde
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Rett opp i skjevheter

Administrasjonen kan administrativt gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene. Organisasjonen skal være orientert.

3.4 MINSTELØNN

Følgende minstelønnssetninger gjelder fra 1.april 2020:

	0 år	4 år	8 år	10 år
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	371 787	376 787	391 487	420 487
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	397 887	402 987	412 587	435 687
Stillinger med krav om Høyskoleutdanning	436 187	442 287	450 287	477 087
Stillinger med krav om høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning	455 587	460 587	467 187	491 987

Fra 1.april 2020 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 423.100 i 100% stilling. Bestemmelsen gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

For grupper som er omfattet av produksjonslønnsavtale eller lignende, gjelder ikke ovenstående minstelønnssetser.

Ingen skal gå ned i lønn ved inngåelse av denne avtalen
Eventuell regulering av minstelønnssetsene foretas ved den ordinære revisjon av overenskomsten.

3.4.1 Bonusordning

Dersom ikke annet avtales spesielt, er de ansatte deltakere i de ordninger bedriften til enhver tid måtte ha for sine ansatte.

3.5 LØNNSANSIENNITET

Hovedregel

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst, adopsjon og videreutdanning medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Avtjent verneplikt godskrives i lønnsansiennitet.

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

3.6 LØNNSDEFINISJONER

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønnssetsen for dagarbeidstid er årslønn dividert med 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1950.

4. SOSIALE BESTEMMELSER

Ved virksomheten gjelder følgende avtale om sosiale bestemmelser. Ordningen skal minst omfatte:

4.1 LØNN UNDER SYKDOM OG FORELDREPENGER VED FØDSEL OG ADOPSJON

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn til arbeidstaker som omfattes av denne overenskomst hele den tid arbeidstaker har rett til slik stønad etter folketrygden. Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver.

I den lønn som arbeidstaker får utbetalt gjøres fradrag for evt. samtidig offentlig pensjons- og trygdeytelse.

Med full lønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg (kveldstillegg) etter oppsatt tjenesteplan. Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden.

Når arbeidstaker har mottatt sykelønn i minst 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

Arbeidstaker som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

4.1.1 Foreldrepermisjon

Se del A

4.2 SVANGERSKAP FOR FØDSEL OG ADOPSJON

4.2.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid 6 av de 10 siste måneder før permisjonen tar til, har rett til full lønn, jf.pkt.4.1 under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. Folketrygdloven kap.14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

4.2.2 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov /forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta forelderpenger.

Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg.

Det bør i virksomheten legges til rette for at gravide etter 28.svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

4.3 BARN OG BARNEPASSERS SYKDOM

4.3.1 Rett til permisjon jf. Arbeidsmiljøloven § 12-9.

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn, hvor aldersgrensen er 20 år.

4.3.2 Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdlovens kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

4.4 VERN VED SYKDOM

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

5. ØVRIGE SOSIALE BESTEMMELSER

Se del A.

6. ANDRE FORHOLD

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljølovens kapittel 15.

7. YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

Gruppelivsforsikring er iht. bedriftens bestemmelser og gjeldende lovbestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

8. ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM

Yrkesskadeforsikring er iht. bedriftens bestemmelser og gjeldende lovbestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene.

9. KOLLEKTIV PENSJONSFORSIKRING

Pensjonsordning for ansatte er sikret iht. Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) og iht. bedriftens bestemmelser. Før endringer evt. foretas, skal disse drøftes mellom partene. Ved evt. endring av foretakspensjon skal tillitsvalgte inngå i pensjonsutvalget.

10. KORTE VELFERDSPERMISJONER

Korte velferdspemisjoner er regulert som administrativ bestemmelse i virksomhetens Personelhåndbok og de til enhver tid gjeldende bestemmelser i virksomhetens prosedyreverk.

Evt. endringer i Personelhåndboken skal drøftes mellom partene før endringer trer i kraft.

10.1 PRAKTISERING AV VELFERDSPERMISJONER

Praktisering av velferdspemisjoner ivaretas av den enkelte virksomhet.

10.2 OPPLYSNINGSPLIKT

I henhold til pkt.7, 8, 9 og 10 plikter virksomheten å gjøre vilkårene kjent for arbeidstakerne.

11. ORIENTERINGSPLIKT

Dersom det innføres bedre ordninger for sammenlignbare grupper enn det som fremgår av denne tariffavtalen, skal Fagforbundet orienteres om dette.

12. VARIGHET

Overenskomstens varighet er avtalt mellom LO Stat og Spekter og fremgår av del A.