

Avtale nr. 118

**Overenskomst for
Ambulansefirmaer
2018 - 2020
Utløp 31.03.2020**

O V E R E N S K O M S T

Mellom

NHO SERVICE OG HANDEL og

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

på den ene side

og

FAGFORBUNDET og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE (LO)

på den annen side

I N N H O L D:

	Side
§ 1. TILSETTING	3
§ 2. OPPSIGELSE, OMPLASSERING, RASJONALISERING M.V.	3
§ 3. LØNNBESTEMMELSER	3
§ 4. ARBEIDSTID	5
§ 5. SPESIELLE TILLEGG	7
§ 6. OVERTIDSARBEID	7
§ 7. DIETTGODTGJØRELSE . GODTGJØRELSE FOR BRUK AV EGEN BIL	8
§ 8. UNIFORM, ARBEIDSKLÆR, VAREKLÆR	8
§ 9. VIDERE- OG ETTERUTDANNING	9
§ 10. TELEFONHOLD	9
§ 11. FERIE	9
§ 12. FORSIKRING	9
§ 13. STRØM TIL AMBULANSEVOGNER	9
§ 14. OMSORGSPERMISJON	10
§ 15. GENERELLE BESTEMMELSER	10
§ 16. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET	10
Protokolltilførsel	11
Bilag til LO/NHO overenskomster 2018 - 2020	13

DEL I. HOVEDAVTALEN LO - NHO**DEL II. TARIFFAVTALEN****§ 1****Tilsetting**

1. Tilsetting skal skje skriftlig, jfr. Aml. § 14-5.
2. Ved ledighet i stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett ved utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, jfr. aml. § 14 -3. Det forutsettes imidlertid at tilsetting skal skje på ellers like vilkår med hensyn til kvalifikasjoner og erfaring / praksis som kreves for den aktuelle stilling.

§ 2**Oppsigelse, omplassering, rasjonalisering m.v.**

1. Oppsigelse skal skje skriftlig. Som hovedregel gjelder i de 10 første tilsettingsår en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Forøvrig gjelder oppsigelsestider som fastsatt i Arbeidsmiljølovens § 15-3. I prøvetiden på 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager.
2. Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Arbeidsmiljølovens § 14-9 før avtalens utløp gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.
3. Ved innskrenkning / rasjonalisering / omplassering skal under ellers like vilkår de med kortest tjeneste sies opp først, jfr. Arbeidsmiljølovens § 15-7 (2).

§ 3**Lønnsbestemmelser****a) Årslønn -****Gjeldende satser fra 1. juli 2018.**

	Ambulansepersonell	Ambulansearbeider
0 år	314 000	353 000
4 år	319 000	358 000
8 år	330 000	364 000
10 år	375 000	418 000
16 år	402 000	

Avlønning som ambulansearbeider krever fagbrev og autorisasjon som ambulansearbeider.

b) Ansiennitetstillegg

Lønnsansiennitet skal som hovedregel gis for all praksis som har betydning for utførelsen av ambulansetjenesten. Med praksis i denne sammenheng forstås annen yrkesfaglig helseutdanning, sanitetstjeneste i militæret og medisinsk pleiefaglig sykehustjeneste.

Det gis ansiennitet for læretid inntil 1 år.

Det gis ansiennitet for lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon inntil 1 år.*

**Bestemmelsene får ikke virkning for fødsel/adopsjon eller for læretid før 01.01.2011.*

c) Tillegg

Der hvor det opprettes skiftlederstillinger/funksjoner avtales lønnstillegg for dette lokalt.

Tilsvarende kan det avtales lokalt for andre arbeidsoppgaver/ansvarsområder og/eller andre spesielle forhold.

d) Paramedic utdanning/legedelegerte oppgaver.

Arbeidstakere med fullført paramedic utdanning får et tillegg på kr. 33 000,- pr. hele årsverk. Tillegget inkluderer kompensasjon for legedelegerte oppgaver.

Ambulansepersonell/ambulansearbeider får et tillegg på kr. 18 000,- per hele årsverk for eventuelle legedelegerte oppgaver.

For deltidstilsatte reduseres tilleggene som nevnt overfor forholdsmessig,

Deltidsansatte

For deltidstilsatte fastsettes månedslønnen i prosent av grunnlønnen i forhold til stillingens størrelse. Deltidsansatte opparbeider ansiennitet på lik linje med heltidstilsatte.

Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i bedrift. Læretiden i bedrift skal som hovedregel bestå av 50% opplæringstid og 50% verdiskapningstid. Det antas at verdiskapningsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapningen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50% av begynnerlønn med fagbrev.

Normskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
	skole			30	40	50	80%

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Beregningsgrunnlaget for ubekvemstillegget er lærlingelønnsatsen.

For å øke kompetansen og kvaliteten i ambulansetjenesten er partene enige om at inntak av lærlinger er meget viktig. De sentrale parter er enige om at partene lokalt må fokusere på og arbeide med dette.

§ 4 Arbeidstid

a) Ukentlig arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid skal være i henhold til Arbeidsmiljølovens §§ 10-1 og 10-4. Slik arbeidstiden er innrettet i ambulansesektoren vil dette i alminnelighet innebære en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-4 (5), og bilaget til overenskomsten "Nedsettelse av arbeidstiden per. 1.1.1987" pkt. A pkt. 3.c.

b) Utarbeidelse av turnusplaner.

I samråd med ambulansepersonellets tillitsvalgte skal det utarbeides en arbeidsplan (se Arbeidsmiljølovens § 10-3 som skal vise den enkelte arbeidstakers arbeidssted, daglige og ukentlige arbeidstid, herunder hjemmevakt og vakt på vaktrom, iberegnet hvile- og spisetider og ukentlige fridager i samsvar med Arbeidsmiljøloven. Ved utarbeidelse av arbeidsplanen kommer Arbeidsmiljølovens § 10-3 til anvendelse.

c) Turnusplaner for helge- og høytidsdager.

Det skal utarbeides egne arbeidsplaner for helge- og høytidsdager, jfr. AML § 10-10 (1) (2) (3).

d) Vakt på vaktrom.

Vakt på vaktrom er arbeidstid. En time vakt på vaktrom godtgjøres som 1/3 timelønn.

Det kan inngås lokal avtale om å benytte annen omregningsfaktor enn 1:1 for vakt på vaktrom, men dette forutsetter organisasjonsmessig godkjennelse før iverksettelse.

Etter avtale mellom bedrift og tillitsvalgte kan turnusplaner med vakt på vaktrom (100 % stillinger) legges opp på følgende måte:

- Vaktlengde på inntil 24 timer per dag (døgnvakt)
- Inntil 64 timer i en enkelt uke

- Gjennomsnittlig 48 timer per uke over turnusperioden
- To påfølgende døgnvakter lørdag og søndag
- To fridager mellom to døgnvakter med unntak av helg.

e) Hjemmevakt

Hjemmevakt regnes som hovedregel med i den alminnelige arbeidstid etter omregningsfaktor 1:5, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4). Der hvor lokale forhold viser at hjemmevakt medfører en urimelig stor belastning psykisk og sosialt, kan avtales en omregningsfaktor på 1:4.

Oppnås ikke enighet lokalt kan saken forelegges organisasjonene som tar stilling til om saken skal legges frem for Arbeidstilsynet.

Ved turnus med kun hjemmevakt er partene enige om å legge til grunn gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Arbeidstiden skal i gjennomsnitt være i henhold til overenskomstens § 4, 1. ledd, og bestå av omregnet vakttid etter fastsatt omregningsfaktor pluss aktiv tid.

Aktiv tid ved hjemmevakt er:

- Uttrykningstid i henhold til journal(er)
- Nødvendig tid i forbindelse med vaktbytte
- Eventuelt andre oppgaver avtalt lokalt.

Overtid godtgjøres kun når arbeidstid i avtalt turnusperiode overstiger den totale gjennomsnittsberegnete arbeidstiden for perioden.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgivers og arbeidstakers tillitsvalgte kan slutte skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstider, jfr. AML § 10-5 (2).

Merknad

Det samme gjelder dersom arbeidsplanoppsettet og gjennomsnittsberegningen vil innebære omdefinering av heltidsstillinger til deltidsstillinger med redusert arbeidstid.

§ 5 Spesielle tillegg

Det betales tillegg på 20 % av ambulanse arbeiderens og - personellets faste grunnlønn, jfr. overenskomstens § 3, som godtgjørelse for utrykning under hjemmevakt/vaktrom og vakt forøvrig i henhold til arbeidsplanen, jf. § 4, som ikke dekkes av bestemmelsene i annet og tredje avsnitt i denne paragraf.

For vakt og kjøring på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt etter kl. 12.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales et tillegg på 100 % av ordinær timelønn, jfr. § 3.

100 % tillegget betales for alle betalte timer innen de angitte dager/tidsrom.

100 % tillegget på hjemnevakttid deles i henhold til den fastsatte faktor, jf. overenskomstens § 4.

§ 6 Overtidsarbeid

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av, eller overfor den enkelte arbeidstaker. For å sikre en best mulig praktisering av denne bestemmelsen skal overtidsarbeidet søkes fordelt mellom personellet som har vakt i henhold til foreliggende vaktplan. Således skal også langturer søkes fordelt mellom personellet på denne måte. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

Bestemmelsen gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

Med mindre partene på bedriften er enige om noe annet betales for overtid:

1. Ukens fem første virkedager inntil kl. 21.00 med 50% tillegg
Etter kl. 21.00 og inntil kl. 06.00 med 100% tillegg
2. På lør-, søn- og helgedager betales 100% tillegg
3. På dager før søn- og helgedager fra kl. 14:00 betales 100% tillegg
4. For 1. og 17. mai betales 100 % tillegg fra kl. 21.00 dagen før disse dager.

Overtidsarbeid ved utkalling godtgjøres med minst 2 timer. Godtgjørelsen avhenger av når utkallingen skjer, jmfør punkt 1-3 ovenfor. Denne regel gjelder allikevel ikke når overtiden utføres i direkte tilknytning til ordinær arbeidstid. I slik tilfelle betales overtid for faktisk arbeidet tid.

Arbeidstid / utrykning og omregnet tid for hjemnevakt og/eller vakt på vaktrom utenfor den avtalte arbeidsplan/skiftplan er overtid og godtgjøres i samsvar med de gjeldende overtidssatser, jfr. pkt. 1-3 ovenfor.

Krever arbeidstakeren hvile- og eller spisepause mellom ordinær arbeidstids slutt og overtidsarbeidets påbegynnelse, godtgjøres denne med 50% overtidskompensasjon.

Overtidsgrunnlag

Som overtidsgrunnlag benyttes lønnssetningene i § 3 og følgende beregning av timelønn:

Dagtidsarbeid: Årslønn
1 950 timer (37,5 timer x 52 uker)

Turnusarbeid: Månedslønnen
1 846 timer (35,5 timer x 52 uker)

Matpenger

Arbeidstaker som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag arbeider overtid i forlengelsen av den ordinære arbeidstiden betales – hvis bedriften ikke skaffer mat – kr. 86,50 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes det at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det betales et beløp til dekning av middagsutgifter. Beløpets størrelse avtales lokalt.

§ 7

Diettgodtgjørelse Godtgjørelse for bruk av egen bil

For sammenhengende oppdrag som varer mellom 8 og 12 timer betales kr. 180,-. For oppdrag som varer mellom 12 og 16 timer betales kr. 280,-. For oppdrag som varer ut over 16 timer betales kr. 380,-. Som sammenhengende oppdrag regnes nytt oppdrag som påbegynnes innen ½ time etter at forrige oppdrag er avsluttet.

Når en arbeidstaker etter avtale bruker egen bil i tjenesten betales kilometergodtgjørelse etter statens satser.

Ved bruk av egen bil for reise fra hjemmet til ambulansens stasjoneringsssted, betales kilometergodtgjørelse etter statens satser for slik kjøring utover 1 reise tur / retur i en sammenhengende vaktperiode.

§ 8

Uniform, arbeidsklær, verneutstyr

Bedriften sørger for at personellet ut i fra stedlige forhold får hensiktsmessige uniformer/arbeidstøy og verneutstyr, jfr. lov om spesialhelsetjenesten og lov om vern mot smittsomme sykdommer. Før slikt utstyr anskaffes drøftes eventuelt innkjøp mellom bedriften og de tillitsvalgte/ verneombud.

Det forutsettes at:

1. Arbeidstakerne plikter å benytte utlevert nødvendig arbeidstøy, herunder skotøy, som fornyes og suppleres etter behov. Arbeidstøy, fottøy og verneutstyr er bedriftens eiendom og skal kun benyttes i arbeidstiden hvis ikke annet er avtalt. Ordningen hjemler også mulighet for at tillitsvalgte kan inngå avtale om kompensasjon til dekning av formålstjenlige sko til bruk i tjenesten.

2. Bedriften holder nødvendig verneutstyr i henhold til arbeidsmiljøloven og forskrifter gitt i henhold til denne.
3. Bedriften sørger for nødvendig vask, reparasjoner etc. av arbeidstøyet, jfr. lov om vern mot smittsomme sykdommer.
4. Når privat tøy og sko i unntakstilfeller benyttes i arbeidstiden, holder bedriften personellet skadesløse for tilsøling og ødeleggelse.

§ 9 Videre- og etterutdanning

For å gjennomføre pålagt videre- og etterutdanning og faglig oppdatering gis det permisjon med lønn og dekning av følgekostnader godkjent av arbeidsgiver. I tillegg gjelder Riksmeklingsmannens møtebok pkt. 6 om etter og videreutdanning.

§ 10 Telefonhold

Hvis bedriften finner at det er behov for at arbeidstakere er tilgjengelig på telefon avtales ordninger for dette lokalt

§ 11 Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse i samsvar med ferielovens bestemmelser og bilag om ferie.

§ 12 Forsikring. Pensjonsutvalg

Arbeidsgiver tegner en ulykkesforsikring som ved 100% uførhet gir erstatningssum 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige invaliditet er lavere. Ved arbeidstakers død utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte. Forsikringsordningen gjelder hele døgnet. Forøvrig gjelder lov om yrkesskadeforsikring.

Forsikring Pensjonsutvalg

Tjenestepensjon

Det vises til bilag om tjenestepensjonsordning.

§ 13 Strøm til ambulansevogner

Nødvendig strøm til ambulansevogner som arbeidsgiver krever stasjonert hos de enkelte arbeidstakere er bedriftens ansvar.

§ 14 Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for den ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml. § 12-3.

§ 15 Generelle bestemmelser

Følgende bilag gjelder for denne overenskomst.

Bilag:

1. Avtale om sluttvederlag
2. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
3. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – A-ordningen
4. Avtalefestet pensjon (AFP)
5. Nedsettelse av arbeidstiden per. 1. januar 1987
6. Korte velferdspermisjoner
7. Innføring av den 5. ferieuke
8. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

§ 16 Varighet og oppsigelse.

Denne overenskomst trer i kraft pr 1. april 2018 og gjelder til 31. mars 2020 og videre 1 år av gangen hvis den ikke sies opp av en av partene med 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtale år.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO/Fagforbundet, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2019).

Protokolltilførsel 1

Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

Protokolltilførsel 2:

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandør har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringer et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og internasjonalt regelverk.

Protokolltilførsel 3:

Fagforbundet vil ta initiativ til et møte vedrørende de nye bestemmelsene i amil § 14-4 (6) for tredelt skift og turnusarbeid.

Protokolltilførsel 4:

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å drøfte betydningen av bachelorutdanning paramedic.

Dersom endringer i utdanningen for ambulansesarbeidere og/eller lærlinger trer i kraft i løpet av mellomperioden, er partene enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å drøfte betydningen av dette.

**Næringslivets
Hovedorganisasjon**

**Landsorganisasjonen
i Norge**

NHO Service og Handel

Fagforbundet