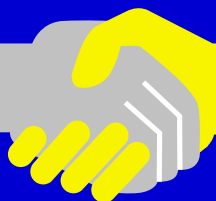


2024-2026



Overenskomst

for overenskomstområde 10
Helseforetak med sykehusdrift
Overenskomstens del A, A1 og A2
mellom Spekter og LO Stat/LO-forbundene



ELog IT
Forbundet

Forord

Tariffavtalen i Spekter område 10 består av flere deler. I dette heftet har vi forsøkt å samle avtaler som gjelder for EL og IT-medlemmer ansatt i sykehusene.

Det er først og fremst A, A1 og A2.

I tillegg har vi lagt ved B del avtaler fra de sykehusene hvor vi har egne klubber.

De fleste avtalene er EL og IT Forbundets egne, mens to er felles med Fagforbundet.

B-del for Sykehuset i Vestfold mangler, men her ble eksisterende B-del prolongert i forhandlinger i Tønsberg 3. juni 2024.

Det er et mål for EL og IT Forbundet å ha egne B-deler der vi har medlemsgrunnlag til det.

Det sikrer blant annet forhandlingsrett på lokale lønnstillegg de årene det settes av penger til dette.

Overenskomstens del A mellom Spekter og LO Stat

2024-2026

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medholdt av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11.november 2021.

2. De lokale forhandlingene

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

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Fremtidsutsikter
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i fellesskap og aktivt bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevante lønnsdata og informasjon som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekterområdet som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-delsforhandlingene.

Dermed de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekterområdet for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

| | | | | | | | |
|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| <u>1.</u> | <u>2.</u> | <u>3</u> | <u>4.</u> | <u>5.</u> | <u>6.</u> | <u>7.</u> | <u>8. halvår</u> |
| | skole | | | 30 | 40 | 50 | 80 % |

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3–5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3–4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdløven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdløven § 9-6, annet ledd.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse iht. folketrygdløven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12–3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12–8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon.

For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for Fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i Hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende. Feriepengere beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Den alminnelige proSENTSATS for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrnnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av satsen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jf. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernerarbeid/hjemmekontor

Fjernerarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernerarbeid/ hjemmekontor avklares.

Det vises til hovedavtalens bestemmelser om at virksomhetens ledelse skal drøfte de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten med de tillitsvalgte.

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Marknad: Med «sosial dumping» er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14–12 og 14–13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14–13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14–12.

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14–12 a, (forslag i prop 74 L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4

Hovedavtalen kap. X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jf. hovedavtalen § 45.

Merknad: Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011–2012).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005–12–16–1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.4.Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

Vikarer, jf. arbeidsmiljøloven § 14–9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6 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 arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/ hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2 Kompetanseutvikling og opplæring

Fag- og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag- og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag- og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en

målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift

- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur

5.3 Etter- og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattgrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt som grunnlag for etter- og videreutdanning. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1, og i forbindelse med aktivitets- og reddegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til hovedavtalens § 30, sjettede kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommissjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominererte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. Ifølge Likelønnskommissjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltids, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut ifra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. hovedavtalen § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinneledede grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. Tjenestepensjon

Spekters medlemsvirksomheter skal ha tjenestepensjonsordning.

8. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingsstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7. Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad: For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 12. februar 2024.

9. Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De

sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikraftreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Overenskomstens

DEL A1 (sosiale bestemmelser)

Overenskomstens del A1 forhandles mellom Spekter Helse og forbundene i overenskomstområdet. Denne overenskomstdelen er lik for alle forbund.

I SOSIALE BESTEMMELSER

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon m.v.

1.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

1.2

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag.

Inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

1.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1 måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

1.4

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, 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 foreldrepenger.

2. Lønn under omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12–3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

3. 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.

4. Lønn under militærtjeneste m.v.

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Merknad til punktene 1–4: Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse iht. folketrykkløven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

5. Omplussing

Ved omplassering innen samme foretak/virksomhet pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

6. Forsikring på tjenestereiser

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

7. Yrkesskadeforsikring

7.1 Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Bestemmelsen gjelder også i de tilfeller en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra pasient/bruker på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Forsikringselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

7.2 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf. ftrl. § 8–55, bokstav e). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

7.5 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

7.6 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

| | |
|---------------------------------|-----|
| 15–29 % medisinsk invaliditet | 1 G |
| 30–70 % medisinsk invaliditet | 2 G |
| Over 70 % medisinsk invaliditet | 3 G |

7.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.

7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

7.10 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

8. Gruppelivsforsikring

8.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og

som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

8.2 Dekning:

| | |
|-------------|--------|
| Under 51 år | 10,0 G |
| 51 år | 9,5 G |
| 52 år | 9,0 G |
| 53 år | 8,5 G |
| 54 år | 8,0 G |
| 55 år | 7,5 G |
| 56 år | 7,0 G |
| 57 år | 6,5 G |
| 58 år | 6,0 G |
| 59 år | 5,5 G |
| Over 59 år | 5,0 G |

(G=grunnbeløpet i folketrygden)

8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).
- B. Samboer (se dog bokstav c).
- C. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntreffe, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.april 1993.

8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

8.6 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

9. Pensjon

9.1

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet, Oslo Pensjonsforsikring AS og lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov og dels tariffestet. I Ot.prp. nr. 66 (2000–2001) s. 54 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

«Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem».

Foretakene skal ha en tjenestepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende «overføringsavtale». Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenestepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenestepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er sluttført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjongivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1. januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.

9.2

Fra 01.01.2020 skal pensjonsordningen omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) og fra første arbeidede time, jf. Rikslønnsnemndas kjennelser i Sak 01/2019 (LO Stat) og 02/2019 (YS Spekter), samt protokoll 22.11.2019 (Unio, Akademikerne og SAN).

Fast ansatte arbeidstakere meldes inn i pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.

Timelønnede, midlertidige ansatte og arbeid utover fast ansettelse mv. skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

Midlertidig ansatte er risikodekket fram til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende var innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

Dette gjelder ikke arbeidstakere som har sin pensjonsordning etter lovfastsatte pensjonsordninger.

10. Ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr. 1, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr.1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige proSENTSATS for feriepenget skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenget.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av satsen, pålegges å avvike ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenget.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jf. Lovens § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferien slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom helseforetaket og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepenget i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnsstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepenget utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

11. Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987

Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987 videreføres.

Til protokollen

I

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, Unio, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra Spekter og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Spekter leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av at arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold videreføres, i tråd med etablert praksis og med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.26.

Virksomhetene i område 10 har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning.

II

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll.

III

M.h.t. vilkår for medlemskap i pensjonsordningen skal, fra andre kvartal 2013, alle arbeidsforhold i helseforetakene sees under ett.

IV

Ordningen med pensjonistavlønning videreføres.

V

Partene er enige om at det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som skal gjennomgå og diskutere bestemmelsen vedrørende lønn ved fri under amming (del A1 punkt 3), med hensyn til formålet med reguleringen, og særlig knyttet til lange sammenhengende arbeidsperioder. Frist for arbeidet settes til 31. desember 2024.

VI

Yrkesskade

Partene vil i felleskap følge opp de initiativ som er tatt overfor myndighetene knyttet til yrkesskadeerstatning for helsepersonell i forbindelse med organisert trening og øvelser.

Vold og trusler mot ansatte

De regionale helseforetakene og helseforetakene har nulltoleranse for vold og trusler mot medarbeidere. Henleggelsespraksis hos politiet kan avgrense retten til voldsoffererstatning. Partene er enige om å samarbeide om dette temaet og ta initiativ til felles dialog med aktuelle myndigheter. Partene er enige om at det er viktig med holdningsskapende arbeid for å medvirke til at slike forhold blir anmeldt.

A2

LO: Overenskomstens del A2 forhandles mellom Spekter Helse og de forbundene i overenskomstområdet som har sentral forbundsvis overenskomstdel. Alle LO-forbund har denne overenskomstdelen.

YS: Overenskomstens del A2 forhandles mellom Spekter Helse og de forbundene i overenskomstområdet som har sentral forbundsvis overenskomstdel. YS-forbundene Delta og Parat har denne overenskomstdelen.

I OMFANG

LO: Overenskomsten gjelder for medlemmer av Fagforbundet, EI & IT-forbundet, Fellesorganisasjonen, Skolenes landsforbund og Creo og som ansatt i foretak og virksomhet som er heleid av foretakene og er plassert i overenskomstområde 10.

Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

YS: overenskomsten gjelder for medlemmer av Delta og Parat og som er ansatt i foretak og virksomheter som er heleid av foretakene og er plassert i overenskomstområde 10.

Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Se overenskomstens del A1.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

1. Generelle arbeidstidsbestemmelser

1.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemnevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.

1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

1.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og kl 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

Merknad: Ansatte i helseforetaket som pr. 30. april 2002 var omfattet av bestemmelsene i overenskomsten i Oslo Kommune, er omfattet av følgende bestemmelse:

For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.
- Arbeidstakere i fast nattjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00–kl. 06.00.

1.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 1.5 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 1.2 ved at hver time arbeidet på søn- 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.

Presiseringer vedrørende pkt. 1.4:

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 natteime 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 i punkt 1.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

1.5 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

1.6 Fritak for nattevakt

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket.

1.7 Heltid/deltid/fortrinnsrett

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

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14–3.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidstillinger.

For øvrig vises det til arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til heltid, deltid og fortrinnsrett.

1.8 Midlertidig tilsetning/innleie

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger minst to ganger i året, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter punkt 2.1–2.5 betales ikke under overtidsarbeid.

2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, betales et tillegg bestående av en grunnsats som utgjør 26 % av timelønn. Grunnsatsen skal utgjøre minst kr 75 pr time.

Dersom det arbeides 16 timer eller mer pr.helg betales grunnsats og et ytterlige tillegg på kr 10 per time. Dette tillegget utbetales ikke dersom den ansatte arbeider flere enn 17 helger.

Dersom det arbeides 18-21 helger per år betales grunnsats og et ytterlige tillegg på kr 30 per time.

Dersom det arbeides 22-26 helger per år betales grunnsats og et ytterlige tillegg på kr 45 per time.

Timelønnet arbeid/ekstrahjelp: Lørdags- og søndagstillegget er minst kr 75,- uavhengig av antall helger pr. år.

Merknad: Punkt 2.1 om gradering av lørdags- og søndagstillegg er innrettet for å stimulere til flere hele stillinger og jevnere/mer rettferdig fordeling av den ubekvemme arbeidstiden mellom ansatte og grupper.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at partene lokalt avtaler høyere tillegg.

Merknad: Endringene i punkt 2.1 gjelder fra 1.juli 2024.

2.2 Helge- og 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 pr. arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. 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.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 3.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

2.3 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28 % per time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00, dog ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70 per time. Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås tilsvarende tillegg som turnusarbeidere i virksomheten.

Merknad: Endringene i pkt. 2.3 gjelder fra 1. juli 2024.

2.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. 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. 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. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 4.

2.5 Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt pr. 30. april 2002 for å omgjøre tillegg/ godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

2.6 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette.

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 2 pr. time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

3. Godtgjøring for overtid

3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

3.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 3.8.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring.

Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt arbeidsplan
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

3.3.1 133 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.

3.3.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

3.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid

3.4.1 133 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.

3.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 3.4.3).

3.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.4.1 og 3.4.2.

3.5 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. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

3.6 Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 3.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 10 fridager pr. år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene i helseforetakene er enige om det.

3.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år.

3.8 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i helseforetakene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

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.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10–3 og 10–5.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a. Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b. Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c. Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d. Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e. Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- 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 fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10–8 (2).
- g. Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a. Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c. Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

4. Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10–3.

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

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven § 10–3). Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.1 Vakt på vaktrom

4.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10–4 (2). Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10–3 og 10–5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10–4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

4.1.2 Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

4.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min eller mindre strykes, 15 min eller mer forhøyes til 1/2 time). Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

4.2 Hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid mv. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10–4 (3).

Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:5. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

4.2.1 Godtgjøringer

En time hjemmevakt skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 3, godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Vedrørende beregning av arbeidstid ved hjemmevakt kan partene lokalt inngå avtale om alternativt:

- full omregning etter avtalt brøk (avspasering), eller
- delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller
- økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)

Avtaler om hjemmevakt kan ifølge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

5. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1.
 - a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b. Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager, regnes som arbeidstid med en 1/2 time fra og med 2. time. Den første timen regnes ikke som arbeidstid.
 - c. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid. Dette gjelder fra og med første time.
2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 1c, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det.

Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50 % for den beregnede reisetid. Kvelds-/natttillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.
3. Reisetid mellom kl. 22.00–06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

IV LØNN

1. Lønnsbestemmelser

1.1 Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846
- 33,6 timers uke: 1747

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Arbeidstakere som er medlem av Oslo Pensjonsforsikring AS har en nettolønnsgaranti som tidligere.

2. Lønnsystem

2.1 Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

| | |
|---|---|
| 1 | Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning |
| 2 | Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeider-utdanning eller 3 års videregående utdanning |
| 3 | Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeider-utdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell |
| 4 | Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning mfl. |
| 5 | Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad |

2.2 Minstelønnsgarantier

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 1. juli 2024:

2.2.1. Stillingsgruppe 1 – Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning

| | |
|-------------------------|----------------------|
| 0 års lønnsansiennitet | kr 395.000,- pr. år. |
| 4 års lønnsansiennitet | kr 400.000,- pr. år. |
| 6 års lønnsansiennitet | kr 405.000,- pr. år. |
| 8 års lønnsansiennitet | kr 411.000,- pr. år. |
| 10 års lønnsansiennitet | kr 457.000,- pr. år. |
| 16 års lønnsansiennitet | kr 485.000,- pr. år. |

2.2.2. Stillingsgruppe 2 og 3 – Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell

| | |
|-------------------------|----------------------|
| 0 års lønnsansiennitet | kr 436.000,- pr. år. |
| 4 års lønnsansiennitet | kr 441.000,- pr. år. |
| 6 års lønnsansiennitet | kr 447.000,- pr. år. |
| 8 års lønnsansiennitet | kr 454.000,- pr. år. |
| 10 års lønnsansiennitet | kr 515.000,- pr. år. |
| 16 års lønnsansiennitet | kr 527.000,- pr. år. |

2.2.3. Stillingsgruppe 4 – Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning

| | |
|-------------------------|----------------------|
| 0 års lønnsansiennitet | kr 485.000,- pr. år. |
| 4 års lønnsansiennitet | kr 501.000,- pr. år. |
| 6 års lønnsansiennitet | kr 503.000,- pr. år. |
| 8 års lønnsansiennitet | kr 527.000,- pr. år. |
| 10 års lønnsansiennitet | kr 589.000,- pr. år. |

2.2.4. Stillingsgruppe 5 – Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning

| | |
|-------------------------|----------------------|
| 0 års lønnsansiennitet | kr 538.000,- pr. år. |
| 4 års lønnsansiennitet | kr 561.000,- pr. år. |
| 6 års lønnsansiennitet | kr 572.000,- pr. år. |
| 8 års lønnsansiennitet | kr 599.000,- pr. år. |
| 10 års lønnsansiennitet | kr 675.000,- pr. år. |

Merknad: Innplassering på minstelønnsstige er ikke til hinder for at arbeidstakere kan avlønnes høyere enn stigen.

2.2.5. Tillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn kr 527.000,- med virkning fra 1.juli 2024.

Tillitsvalgt som er innvilget permisjon minst to dager pr. uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

2.3 Videreutdanning sykepleiere

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen § 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/Jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 90 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 2.2.3).

Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og sykepleier hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid i helseforetaket under utdanningen, konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling i helseforetaket.

Merknad: Endret sats gjøres første gang gjeldende for de sykepleiere som påbegynner videreutdanning høsten 2021.

2.4 Læringslønn

Hovedmodellen for læringslønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

| | | | | | | | |
|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| <u>1.</u> | <u>2.</u> | <u>3</u> | <u>4.</u> | <u>5.</u> | <u>6.</u> | <u>7.</u> | <u>8. halvår</u> |
| | | skole | | 30 | 40 | 50 | 80 % |

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapningstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3–5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. HA § 44.

2.5 Lønnsansiennitetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved tilsetning i helseforetak godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansiennitet.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1. mai 2002. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trer i kraft, beholder denne

Overenskomst del B

mellom

Akershus universitetssykehus HF (Ahus),
organisasjonsnummer: 983 971 636 – EL og IT Forbundet

I VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for medlemmer av EL og IT forbundet som er ansatt ved Akershus universitetssykehus HF i hel- eller deltid, i et fast forpliktende arbeidsforhold.

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør, direktører, ass.direktør og avdelingssjefer.

1 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 01.05.2024 og gjelder til 30. april 2026 og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Partene har lagt til grunn at sosiale bestemmelser er slik som det er avtalt mellom de sentrale parter hvor de er enige om å garantere minimumsbestemmelser slik de er gjengitt i overenskomstens del A1.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

1. Generelle arbeidstidsordninger

1.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden mens hjemmevakt/beredskapsvakt medregnes forholdsmessig når dette er avtalt.

1.2 Fleksible arbeidstidsordninger

Ahus skal gis mulighet til å etablere arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes behov i ulike livsfaser.

I avtaleperioden kan det etableres alternative arbeidstidsordninger. Slik ordninger skal drøftes med de tillitsvalgte.

2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter punkt 2.1 – 2.4 betales ikke under overtidsarbeid.

2.1 Lørdags- og søndagstillegg

Dette punktet erstatter A2 kap. III pkt. 2.1 avtalen mellom Spekter og LO-stat.

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 26 % av timelønn per arbeidet time. Grunnsatsen skal utgjøre minst kr 75,- pr time.

Timelønnet/ekstrahjelp

Lørdags og søndagstillegget er minst kr 75,- pr time uavhengig av antall helger pr år.

2.2 Kvelds- og nattillegg

Dette punkt erstatter pkt III-2.3 i A2 avtalen mellom Spekter og LO-stat.

For arbeidstakere som arbeider etter turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosenttillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00. Mellom kl. 17.00 og kl. 22.00 betales et tillegg på 40 % av timelønn. Mellom kl. 22.00 og kl. 07.00 betales et tillegg på 45 % av timelønn. For øvrig vises til A2 kap. III punkt 2.3.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås tilsvarende tillegg som turnusarbeidere i virksomheten.

2.3 Smusstillegg

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger på foretaksnivå.

3. Godtgjøring for overtid

3.1 Avspasering av overtid

Som hovedregel skal overtid gå til utbetaling. Etter arbeidstakers ønske kan det inngås avtale om å avspasere like mange timer som det er arbeidet overtid. Overtidstillegget må utbetales. Ved uenighet har arbeidsgiver styringsrett.

4. Særlig ansvar i en tidsbegrenset periode

Dersom arbeidstaker blir gitt et særlig utvidet ansvar og/eller oppgaver for en tidsbegrenset periode på minimum 4 uker kan det gis et tillegg for perioden. En eventuell slik godtgjøring vurderes og fastsettes av nærmeste leder.

Fungering/stedfortrederfunksjon i ferieperioder medfører ikke særskilt tillegg.



S.O.B

IV

LØNN

1.1 Minstelønn

Det er fremforhandlet endrede sentrale minstelønnsatser per 01.08.2024 slik:

| Stillingsgruppe | 0 år | 4 år | 6 år | 8 år | 10 år | 16 år |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning | 395.000 | 400.000 | 405.000 | 411.000 | 457.000 | 485.000 |
| 2 Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning | 436.000 | 441.000 | 447.000 | 454.000 | 515.000 | 527.000 |
| 3 Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell | 436.000 | 441.000 | 447.000 | 454.000 | 515.000 | 527.000 |
| 4 Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m. fl. | 485.000 | 501.000 | 503.000 | 527.000 | 589.000 | |
| 5 Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad | 538.000 | 561.000 | 572.000 | 599.000 | 675.000 | |

1.2 Lønn for unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere skal lønnes slik:

| | |
|-----------|--|
| Fra 15 år | 70 % av minstelønn 0 års ansiennitet som assistent lønnsgruppe 1 |
| Fra 16 år | 80 % av minstelønn 0 års ansiennitet som assistent lønnsgruppe 1 |
| Fra 17 år | 90 % av minstelønn 0 års ansiennitet som assistent lønnsgruppe 1 |

1.3 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelse, for eksempel ved ansettelse i stilling, tas det utgangspunkt i følgende når det gjelder krav til stillingens innhold, og stillingsinnehavers kvalifikasjoner:

- Formalkompetanse – utdanning – kurs
- Realkompetanse – arbeidserfaring – praksis
- Forskning
- Arbeidsoppgaver, ansvar, funksjon
- Personlige ferdigheter/egnethet
- Markedsverdi

1.4 Fagarbeider med tilleggstudanning

Fagarbeidere med dokumentert tilleggskompetanse som er relevant for stillingen og forsvarlig drift av anlegg innenfor sykehusområdet gis et tillegg på kr. 10 000,- i 100% stilling.

1.5 Individuell lønnsfastsettelse i forbindelse med lønnsoppjøret

Individuell lønnsfastsettelse skal skje etter en saklig vurdering av gjeldende kriterier:

- Anvendt kompetanse - herunder både formal- og realkompetanse samt relevant tilleggstudanning
- Faglig dyktighet
- Endringsvilje / helhetstenkning



S.O.B

- Resultatoppnåelse / måloppnåelse
- Villighet til å ta ansvar

V OPSIGELSE


Følgende bestemmelser om oppsigelsestid gjelder, regnet fra oppsigelsestidspunktet (dato til dato):

- Ved fast ansettelse er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder
- I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist
- Ved midlertidig ansettelse gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist

For øvrig vises til kap. 15 i Arbeidsmiljøloven.

Lørenskog, 04.06.2024

For Akershus universitetssykehus HF



Henrik L'orange

For El og IT forbundet



Svein Olav Brurud

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
HELGELANDSSYKEHUSET HF
OG
EL & IT

01.05.24 – 30.04.26

1



I OMFANG OG GYLDIGHET

1 OMFANG

Overenskomsten gjelder for hel - og deltidsansatte medlemmer i EL & IT ansatt ved Helgelandssykehuset HF. Overenskomstens lønnsbestemmelser omfatter derimot ikke resultatansvarlige ledere. Med ledere menes resultatansvarlige ledere på nivåene 1 – 4, der AD er nivå 1. Lønn for disse lederne fastsettes individuelt etter samme vurderinger som øvrige sammenlignbare ledere i foretaket.

2 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten trer i kraft og gjelder etter bestemmelser fastsatt i A-forhandlinger mellom SPEKTER og Akademikerne

II SOSIALE BESTEMMELSER M.V.

Sosiale bestemmelser fremforhandlet mellom sentrale parter for overenskomstområde 10 finnes i eget dokument.

III DIVERSE BESTEMMELSER

1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere er den gjensidige oppsigelsesfrist minimum 3 måneder. Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse og oppsigelse.

2 SENIORPOLITIKK

Det vises til Helgelandssykehusets overordnede senior- og livsfasepolitikk.

IV ARBEIDSTID, GODTGJØRING FOR OVERTID

1 DEFINISJON

2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

V LØNN

1 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

1.1 Lokal lønnspolitikk

Det skal foreligge en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

2 

1.2 Funksjonstillegg – virkningsdato 1.7.2024

- Arbeidet er for tiden organisert med elektroansvarlige på hver lokasjon. Tillegget er kr. 32 000 pr. år. Tillegget ligger på topp av basislønn.

1.3 Kvelds- og nattillegg – virkningsdato 1.7.2024

- 32 %

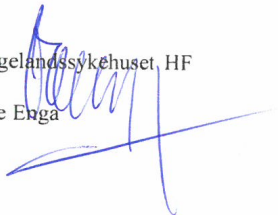
ANDRE FORHOLD

1 UTBETALING AV LØNN

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 12. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

Helgelandssykehuset HF

Tore Enga



EL & IT

Hallvard Forsbakk

Hallvard Forsbakk

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

EL og IT

OG

HELSE NORD-TRØNDELAG HF

(HNT)

010524 – 300426

INNHALDSFORTEGNELSE

Innhold

| | |
|---|---|
| 1. 0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER..... | 3 |
| 1.1 Overenskomstens omfang | 3 |
| 1.2 Ikrafttredelse og varighet | 3 |
| 1.3 Fleksible arbeidstidsløsninger | 3 |
| 1.4 Turnusarbeid..... | 3 |
| 1.5 Intensjonsavtale..... | 3 |
| 1.6 Ansettelse | 3 |
| 1.7 Oppsigelsesfrister | 3 |
| 1.8 Overtid etter tilkalling | 3 |
| 2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID | 3 |
| 3.0 LØNNSBESTEMMELSER | 3 |
| 3.1 Etablerte stillingsgrupper: | 4 |
| 3.2. Stillingsbenevnelse: | 4 |
| 3.3 Lønnsforhandlinger | 4 |
| 3.4 Kriterier for individuell lønnsfastsetting..... | 4 |
| 4.0 DIVERSE..... | 5 |
| 4.1 Lønnsutbetaling..... | 5 |
| 4.2 Pensjonsgivende tillegg..... | 5 |
| 4.3 Utbetaling av ferielønn..... | 5 |
| 5.0 TVISTER | 5 |
| 5.1 Tvisters behandling | 5 |

1. 0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER

1.1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer i EL og IT som er tilsatt i Helse Nord-Trøndelag HF med et fast og midlertidig tilsetningsforhold, og med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr. uke.

Administrerende direktør, klinikkleder og avdelingsleder på 2. nivået omfattes ikke av denne overenskomst med unntak av sosiale bestemmelser.

1.2 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 010524 og gjelder til og med 300426.

1.3 Fleksible arbeidstidsløsninger.

Fleksitidsordningen er regulert i egen særavtale.

1.4 Turnusarbeid

Det er et mål å etablere mer individtilpassede og fleksible turnusordninger enn de som i dag gjelder. Alternative turnusordninger som for eksempel bevegelig arbeidstid og årsturnuser videreføres.

Årsturnus reguleres gjennom egen protokoll.

1.5 Intensjonsavtale

Arbeidsgiver tilbyr som hovedregel 100% stilling.

1.6 Ansettelse

Det kan ved ansettelse avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

1.7 Oppsigelsesfrister

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder.

For midlertidig ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være 1 måned.

1.8 Overtid etter tilkalling

Tilkalling med kortere varsel enn 1 dag godtgjøres som for overtid uavhengig av stillingens størrelse.

2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring for særskilt arbeidstid godtgjøres etter bestemmelsene i A2, med unntak av:

Arbeidstakere med dagarbeidstid tilstås 30 % pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og 06.00.

3.0 LØNNBESTEMMELSER

Helse Nord-Trøndelags lønnspolitikk skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og til gode arbeidsforhold.

Helse Nord-Trøndelag har gjennom Styringsdokumentene forpliktet seg til å oppnå økonomisk balanse, epikrisetid, redusert sykefravær, samt å løse problemet med korridorpasienter. Lønnspolitikken skal også innrettes slik at den målrettet kan bidra til å oppfylle disse oppdragene som eier har pålagt foretaket.

Lønnspolitikken skal ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at foretakets konkurranseevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

Individuell lønnsfastsetting er en viktig del av foretakets lønnspolitikk.

3.1 Etablerte stillingsgrupper:

Jfr A2.

3.2. Stillingsbenevnelse:

| Gruppe | Stillingsbenevnelse | Minstelønn |
|--------|--|-----------------|
| 2 | Fagarbeider Servicetekniker Tekniker | Jfr. stige i A2 |
| 4 | Ingeniør | Jfr. stige i A2 |
| 5 | Konsulent Rådgiver | Jfr. stige i A2 |
| 6 | Avdelingsleder | |

3.3 Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og [LO Stat](#).

3.4 Kriterier for individuell lønnsfastsetting

- Kompetanse/kvalitet:
Etter- og videreutdanning
Spiss, og bredde og realkompetanse.
Følger den faglige utviklingen.
Deler kompetanse med andre.
Effektiv ytelse av tjenester av høy kvalitet.
- Personlige egenskaper:
Evne til å tenke nytt / se muligheter
Serviceinnstilling gjennom brukerperspektiv
Evne til kommunikasjon og samarbeid
Fleksibilitet
Evne til å lede
Bidra positivt til godt arbeidsmiljø.
Pålitelighet.
- Ansvar:
Utvidet ansvars og arbeidsområder.
Veiledningsansvar for studenter / andre.
Fagansvar.

3.5 Godtgjøring kompetanse

3.5.1 Fagarbeidere med tilleggsutdanning

Det gis et tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

60 studiepoeng gir et tillegg på kr 20 000,-

30 studiepoeng gir et tillegg på kr 10 000,-

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen.

3.5.2. Mer enn ett fagbrev:

Det gis en kompensasjon på Kr 5000,- til de som har mer enn ett fagbrev. Gjeldende fra 1.5.2024

4.0 DIVERSE

4.1 Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales månedlig den 15. hver måned.

Lønnen utbetales på bankkonto.

Dersom den 15. faller på lørdag, søndag eller helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

4.2 Pensjonsgivende tillegg

Godtgjøring for særskilt arbeidstid (ubekvem arbeidstid) er pensjonsgivende.

Partene er enig om å endre utbetalingspraksisen til etterskuddsvis utbetaling av ubekvemstilleggene.

4.3 Utbetaling av ferielønn

I Helse Nord-Trøndelag HF skal det for de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret, foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned.

5.0 TVISTER

5.1 Tvisters behandling

Oppstår det tvist om noen bestemmelse i denne overenskomsten eller om bestemmelser som denne overenskomsten henviser til, skal tvisten søkes løst i henhold til de reglene i Hovedavtalen mellom foretaket og avtalepartner

Namsos/Levanger, dato: 011122



Helse Nord-Trøndelag HF



EL og IT

**Overenskomst B-del
mellom**

**Nordlandssykehuset HF
og
El og IT-forbundet**

01.05.24– 30.04.26

I OMFANG OG GYLDIGHET

1 OMFANG

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i El og IT-forbundet som er ansatt ved Nordlandssykehuset HF.

Overenskomsten omfatter ikke direktører, klinikk- og stabsjefer. Overenskomsten omfatter heller ikke arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon. Det forutsettes at disse tilsluttes overenskomst etter forhandlingene.

2 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2024 til og med 30.april 2026 og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke Spekter og LO sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

II DIVERSE BESTEMMELSER

1. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse og oppsigelse skal skje skriftlig.

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Ved oppsigelse fra arbeidstaker gjelder oppsigelsen fra oppsigelsestidspunktet. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf arbeidsmiljøloven § 15-3 (4). For fast ansatte som har vært ansatt i foretaket mer enn 10 år, gjelder arbeidsmiljølovens § 15-3 (3) og (4).

Ansatte med prøvetid på 6 måneder, har 1 måned oppsigelsesfrist fra oppsigelsestidspunktet, og deretter gjelder hovedregelen for fast ansatte.

For midlertidige ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned ved oppsigelse før avtalens utløp. Ved oppsigelse fra arbeidstaker gjelder oppsigelsen fra oppsigelsestidspunktet. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf arbeidsmiljøloven § 15-3 (4). For midlertidig ansatte vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 14-9.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse og oppsigelse.

2. SENIORPOLITIKK

Det vises til Nordlandssykehuset HF's overordnede politikk for seniorer.

III LØNN

1. PRINSIPPER FOR LOKAL LØNNFASTSETTELSE

Forut for B-delsforhandlingene skal det avholdes et forberedende møte mellom partene i Nordlandssykehuset HF.

I B-delsforhandlingene skal det avsettes midler til generelle tillegg, individuelle tillegg for å heve enkelte arbeidstakers lønn og/eller utarbeide kollektive tillegg for grupper av ansatte.

Følgende kriterier legges til grunn ved individuell lønnsfastsetting:

- Rekruttere og beholde
- Resultatopptjening
- Kompetanse/fagansiennitet
- Ansvar
- Omstillingsevne og – vilje
- Samarbeidsevne og - vilje
- Evne til initiativ

De ansatte skal orienteres om lønnsreguleringen. Dersom reguleringen for en ansatt er vesentlig dårligere enn gjennomsnittet, skal det gjennomføres en lønnsamtale, hvor den overordnede går gjennom resultatet og det diskuteres hvilke forandringer og forbedringsalternativer som bør iverksettes.

I forbindelse med reguleringen kan ansatte ved uenighet også be om en samtale med nærmeste leder i tillegg til ovennevnte lønnsamtale. Ansatte kan i en slik samtale la seg bistå av tillitsvalgt.

1.1 Avlønning hovedtillitsvalgte

Nordlandssykehuset HF sikrer sine hovedtillitsvalgte å få lønn som ikke er lavere enn vedkommende ville hatt etter arbeidsplan i sin opprinnelige stilling, inklusive faste og variable tillegg.

Hovedtillitsvalgt som er innvilget permisjon minst to dager pr uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

I høytidsperioder betales slik lønn vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling. Dersom det normalt ville vært avtalt egen hjelpeurnus for høytiden, gis hovedtillitsvalgte fri tilsvarende det han eller hun ville hatt i hjelpeurnusen. For resterende arbeidsdager som faller på dager med rett til helge- og høytidstillegg, gis godtgjøring i hht. Kapittel III, pkt 3.2. Hvorvidt høytidstillegg etter pkt 3.2 skal gis som fritid i turnus eller utbetales, avtales mellom partene lokalt.

2. LØNNSTILLEGG

2.1 Funksjonstillegg

Det gis et tillegg på kr.10.000 til medlemmer av EI og IT -forbundet som har:

- et klart definert utvidet fagansvar og/eller
- en klart definert utvidet fagfunksjon

2.2 Ansiennitetstillegg

Det gis et tillegg på kr 10.000 til medlemmer av EI og IT-forbundet i stillingsgruppe 2, 3, 4 og 5 med lønnsansiennitet på 16 år eller mer. Ledere omfattes ikke av tillegget.

Tillegget gis etter søknad og må dokumenteres.

2.3 Lærlinger

Lærlinger gis ulempetillegg iht. gjeldende overenskomst.

2.4 Generelt

Alle tillegg gis forholdsmessig etter stillingsbrøk.

3 KOMPETANSETILLEGG

Alle tillegg gis forholdsmessig etter stillingsstørrelse. Tilleggene gis etter søknad og må dokumenteres.

Fagarbeidere med relevant videreutdanning fra fagskole på 60 fagskole- eller studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr.20.000

Fagarbeidere med relevant videreutdanning fra fagskole på 30 fagskole- eller studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr.10.000

Overenskomst del B

mellom

EL & IT

og

Oslo universitetssykehus HF

01.04.2024 – 31.03.2026

EL
NBA

INNHOLDSFORTEGNELSE:

| | |
|--|----|
| I OMFANG | 4 |
| 1 VIRKEOMRÅDE | 4 |
| II SOSIALE BESTEMMELSER | 4 |
| III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V. | 4 |
| I INNLEDENDE BESTEMMELSER | 4 |
| 1.1 Fleksibilitet | 4 |
| 1.2 Fleksibel arbeidstid | 4 |
| 1.3 Produktivitetsavtale | 4 |
| 2 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER | 4 |
| 2.1 Definisjon | 4 |
| 2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke | 4 |
| 2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke | 5 |
| 2.4 Arbeidstid for tredelt turnusarbeid | 5 |
| 2.5 Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke | 5 |
| 2.6 Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dager før disse | 5 |
| 2.7 Tilrettelegging/fritak | 5 |
| 2.8 Ny arbeidsplan/ending av arbeidsplan (turnusplan) | 5 |
| 3 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID | 5 |
| 3.1 Lørdags- og søndagstillegg | 5 |
| 3.2 Helg- og høytidstillegg | 5 |
| 3.3 Kvelds- og nattillegg | 6 |
| 3.3.1 Kveldstillegg | 6 |
| 3.3.2 Nattillegg | 6 |
| 3.4 Erstatning av fridag | 6 |
| 3.5 Smusstillegg | 6 |
| 4 GODTGJØRING FOR OVERTID | 6 |
| 4.1 Definisjon | 6 |
| 4.2 Avgrensning | 6 |
| 4.3 Prosenttillegg | 7 |
| 4.3.1 Helge- og høytidsdager 150 % | 7 |
| 4.3.2 100 % | 7 |
| 4.3.3 50 % | 7 |
| 4.4 Avspasering | 7 |
| 4.5 Overtid etter tilkalling | 7 |
| 4.6 Kompensasjon for møtevirksomhet | 7 |
| 4.7 Divisor for overtid | 7 |
| 4.8 Forskjøvet arbeidstid | 7 |
| 5 VAKTORDNINGER | 7 |
| 5.1 Beredskapsjeneste utenfor arbeidsstedet | 8 |
| 5.1.1 Arbeidstid | 8 |
| 5.1.2 Godtgjøringer | 8 |
| 6 REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID | 8 |
| 6.1 Arbeidstid på reiser | 8 |
| 6.2 Reisegodtgjøring | 9 |
| IV LØNN | 9 |
| 1 LØNNBESTEMMELSER | 9 |
| 1.1 GENERELT | 9 |
| 2 LØNNSYSTEM | 9 |
| 2.1 Stillingsgrupper | 9 |
| 2.2 Minstelønnsgarantier | 9 |
| 2.3 Prinsipper for lønnsdannelse | 9 |
| 2.3.1 Lønnsvurdering | 9 |
| 2.4 Særskilt tillegg | 10 |



| | |
|---|-----------|
| 2.5 Særlig ansvar i tidsbegrenset periode | 10 |
| 2.6 Lønn for stipendiater | 10 |
| V ANDRE FORHOLD..... | 10 |
| 1 OPPSIGELSEFRISTER..... | 10 |
| 1.1 Prøvetid | 10 |
| 1.2 Midlertidig ansatt | 10 |
| 1.3 Fast ansatte | 11 |
| 1.4 Generelt | 11 |
| 2 BIERVERV | 11 |
| 3 KOMPETANSEUTVIKLING..... | 11 |
| 4 LIVSFASEPOLITIKK | 11 |

I OMFANG

1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for medlemmer av EL & IT forbundet som er ansatt ved Oslo Universitetssykehus HF med en på forhånd fast arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Overenskomsten omfatter ikke virksomhetens ledelse, eller andre som har som oppgave å være arbeidsgivers representant. Det fremgår av egen protokoll hvem dette gjelder. Lønns- og arbeidsvilkår for disse medlemmene ivaretas i egen kontrakt jf. ovennevnte protokoll.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Sosiale bestemmelser følger det som er avtalt mellom de sentrale parter.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1.1 Fleksibilitet

Oslo universitetssykehus HF er opptatt av å kunne etablere arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes behov i ulike livsfaser. Det er et mål å etablere mer individuelt tilpassede og fleksible arbeidstidsordninger.

1.2 Fleksibel arbeidstid

Ved behov for fleksibel arbeidstid følges avtale for fleksibel arbeidstid i OUS.

1.3 Produktivitetsavtale

I avtaleperioden kan det etableres alternative arbeidstidsordninger. Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstidens lengde og plassering kan fravikes. Deltagelse i slike avtaler skal baseres på frivillighet. Slike ordninger tas inn i egne avtaler.

2 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens beredskapsvakt medregnes forholdsvis når dette er avtalt jfr. punkt 5.

Avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.

2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 t pr. uke. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom 07.00 og 17.00 og fordeles fortrinnsvis på fem dager pr. uke.

Dersom det av hensyn til publikum/pasientbehandling er nødvendig å fastsette åpningstid/ekspedisjonstid utover kl. 07.00 – 17.00 skal arbeidstidsordningen behandles i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Behov for å fastsette og opprettholde slik åpningstid/ekspedisjonstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.

2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke

(A2, kap. III, punkt 1.3)

2.4 Arbeidstid for tredelt turnusarbeid

(A2, kap. III, punkt 1.4)

2.5 Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke

(A2, kap. III, punkt 1.5)

2.6 Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dager før disse

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager såfremt driften tillater det.

Så langt driften tillater det er arbeidstiden til kl. 12.00 på følgende dager:

- Onsdag før skjærtorsdag
- Pinseaften
- Julaften
- Nyttårsaften

2.7 Tilrettelegging/fritak

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere skal ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket.

2.8 Ny arbeidsplan/endring av arbeidsplan (turnusplan)

Ny arbeidsplan skal senest 4 uker før ikrafttreden foreligge ferdig drøftet med tillitsvalgte, med eventuelle godkjenninger og kunngjort ved oppslag for alle som omfattes av den.

3 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punktene 4.1 til 4.5 betales ikke under overtidsarbeid.

3.1 Lørdags- og søndagstillegg

(A 2, kap. III, punkt 2.1)

3.2 Helg- og 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 150 % timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1,5 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.

3.3 Kvelds- og nattillegg

3.3.1 Kveldstillegg

Arbeidstakere får for ordinær arbeidstid fra kl 17.00 og til vaktens slutt et tillegg på 40 % per time.

3.3.2 Nattillegg

Arbeidstakere får for ordinær arbeidstid fra kl 21.00 og til vaktens slutt et tillegg på 45 % per time.

Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg.

3.4 Erstatning av fridag

(A 2, kap. III, punkt 2.4)

3.5 Smusstillegg

(A 2, kap. III, punkt 2.6)

4 GODTGJØRING FOR OVERTID

4.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

4.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Overtid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overenstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. For deltidsansatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timelønn. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 5.8.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Dersom arbeidstaker har en slik stillings skal dette være nedfelt i en individuell avtale. Godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne

- a) følger dem de er satt til å lede.
- b) går inn i en oppsatt arbeidsplan.
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

4.3 Prosenttillegg

4.3.1 Helge- og høytidsdager 150 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

4.3.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
2. For overtidsarbeid på lørdager, søndager og fridager i arbeidsplanen
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager
4. Pålagt overtid direkte etter nattevakt

4.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

4.4 Avspasering

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring (overtidstillegget).

Pålagt merarbeid som ikke kompenseres som overtid kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker avspaseres time for time.

4.5 Overtid etter tilkalling

(A 2, kap. III, punkt 3.5)

4.6 Kompensasjon for møtevirksomhet

(A 2, kap. III, punkt 3.6)

4.7 Divisor for overtid

(A 2, kap. III, punkt 3.7)

4.8 Forskjøvet arbeidstid

(A 2, kap. III, punkt 3.8)

5 VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal i god tid innarbeides i en arbeidsplan, jfr. arbeidsmiljøloven. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som er etablert.

5.1 Beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet

Med beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig, og kan varsles på den måten som er avtalt med arbeidsgiver.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

5.1.1 Arbeidstid

Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet omregnes i forholdstallet 1:5. Ved vaktjeneste som innebærer mer eller mindre bundethet, kan det forhandles om avvik i 1:5-regelen. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

5.1.2 Godtgjøringer

En time beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt mellom partene.

Partene avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for vaktordninger, enten i form av at den beregnede tid kan tas ut som pengegodtgjørelse eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvis forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis kompenseres i penger og delvis regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Partene avtaler tillegg som skal kompensere for ulempen ved kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for medgått tid etter punkt 5, godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring etter de til enhver tid gjeldene satser i Statens reiseregulativ i inn- og utland.

6 REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

Bestemmelsen gjelder ved tjenestereiser, dvs. pålagte reiser i oppdrag for arbeidsgiver.

Bestemmelsen gjelder ikke for deltakelse på kurs, konferanser og faglige reiser som foretas vesentlig i egen interesse. Alle tjenestereiser skal godkjennes av nærmeste leder.

6.1 Arbeidstid på reiser

1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Dokumentert reisetid utenom arbeidstid regnes som time for time (1:1).
3. Reisetiden er den tiden som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og oppdragssted, inkludert nødvendig ventetid underveis.
4. Reisetid utenom arbeidstid kan etter avtale kompenseres med avspasering time for time.
5. Er reisetiden ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid med ordinær timelønn.
6. Dersom reisen omfatter flere oppdragssteder, regnes tid for reiser mellom oppdragsstedene som reisetid.

7. Dersom man er på reise mellom kl. 22.00 – 06.00 og får utbetalt nattillegg eller bruker soveplass, har man ikke krav på annen godtgjørelse enn nattillegg.
8. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.
9. Med mindre annet er avtalt gjelder ovennevnte bestemmelser også for utenlandsreiser.
10. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid.

6.2 Reisegodtgjøring

1. Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for foretaket.
2. Utgifter til diett dekkes etter samme satser som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ i inn- og utland.
3. Utgifter til overnatting dekkes etter regning.
4. Ved privat innkvartering eller lignende som det ikke fremlegges kvittering for, betales godtgjøring for overnatting etter statens satser som gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens regulativ i Norge.

IV LØNN

1 LØNNBESTEMMELSER

1.1 Generelt

(A 2, kap. IV, punkt 1.1)

2 Lønssystem

2.1 Stillingsgrupper

(A 2, kap. IV, punkt 2.1)

2.2 Minstelønnsgarantier

(A 2, kap. IV, punkt 2.2)

2.3 Prinsipper for lønnsdannelse

2.3.1 Lønnsvurdering

Ved ansettelse i stilling skal det gjøres en individuell lønnsvurdering basert på følgende når det gjelder krav til stillingens innhold og stillingsinnehavers kvalifikasjoner:

- Formalkompetanse – utdanning - kurs
- Realkompetanse – arbeidserfaring og praksis
- Arbeidsoppgaver, ansvar, funksjon
- Personlige ferdigheter
- Markedsverdi
- Forskning
- Lønnsansiennitet

Hensynet til likelønn skal ivaretas.

2.4 Særskilt tillegg

Følgende tillegg flyter oppå avtalt individuell lønn. Tilleggene utbetales over 12 mnd., og deltidsansatte får et forholdsmessig beregnet beløp. Ved ansettelse i ny stilling/funksjon skal det gjøres en ny vurdering av om betingelsene for å gi tillegget er oppfylt.

2.4.1 Kompetansetillegg

Arbeidstakere som gjennomfører fagspesifikk og/eller relevant etter- og videreutdanning skal, når utdanningen er i tråd med avdelingens kompetanseplan/plan for videre- og etterutdanning, gis et kompetansetillegg. Det er en forutsetning at leder har forhåndsgodkjent utdanningen som del av individuell kompetanseutviklingsplan. Der videre- og etterutdanning er et krav for å inneha stillingen, skal kompensasjon for dette være hensyntatt i årslønn ved ansettelse. Det gis da ikke kompetansetillegg. Tilleggets størrelse vurderes i forhold til studiets tyngde, avdelingens utbytte samt lønnsnivået i tilsvarende stillinger.

2.4.2 Fagarbeidere med tilleggsutdanning

Fagarbeidere, som tar tilleggsutdanning ved fagskole, på minimum 30 fagskolepoeng, har krav på et kompetansetillegg. Tillegget gis ved dokumentert videre-/etterutdanning. Videre-/etterutdanningen skal være relevant for stillingen. Tillegget utgjør minimum kr. 10 000 for 30 fagskole- eller studiepoeng og kr. 20 000 for 60 fagskole- eller studiepoeng. Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen.

2.5 Særlig ansvar i tidsbegrenset periode

Blir arbeidstaker gitt et særlig utvidet ansvar og/eller oppgaver for en tidsbegrenset periode på minimum 2 uker kan det gis et tillegg for perioden. Eventuell godtgjøring vurderes og fastsettes av nærmeste leder.

2.6 Lønn for stipendiater

Denne stigen gjelder for stipendiater ansatt etter 1. januar 2021, samt arbeidstakere som ikke tidligere var omfattet av stige.

0 år kr. 554 000
1 år kr. 571 000
2 år kr. 585 000

V ANDRE FORHOLD

1 OPPSIGELSEFRISTER

1.1 Prøvetid

For arbeidstakere som er inntatt med prøvetid på inntil 6 måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned i prøvetidsperioden. Oppsigelsesfrister for arbeidstakere i prøvetidsperioden regnes fra dato oppsigelsen kom fram til mottaker.

1.2 Midlertidig ansatt

For alle midlertidig ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned i hele ansettelsesperioden. Oppsigelsesfristene for midlertidige regnes fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen kom frem til mottaker.

1.3 Fast ansatte

For arbeidstakere med fast ansettelse gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Oppsigelsesfristene for faste ansatte regnes fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen kom frem til mottaker.

1.4 Generelt

Oppsigelsesfristene gjelder med mindre annet følger av lov.

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling, kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for det.

2 Bierverv

Arbeidstaker må ikke påta seg bierverv utenfor foretaket som kan påvirke muligheten til å utføre tjenesten ved OUS HF på en fullt forsvarlig måte. Arbeidstaker må heller ikke påta seg ansettelse i eller drive virksomhet som konkurrerer med OUS HF eller som gjør at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet. Tilsvarende gjelder for arbeidstakers eierskap eller styreverv. Det skal skje en individuell og konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle mht. adgangen til å påta seg bierverv.

Bierverv skal på forhånd være avklart med arbeidsgiver. Arbeidstaker har opplysningsplikt overfor arbeidsgiver om bierverv, slik bierverv til enhver tid er definert.

For øvrig vises det til utfyllende bestemmelser i de til enhver tid gjeldende retningslinjer om bierverv som gjøres gjeldende i OUS HF.

3 Kompetanseutvikling

Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av arbeidstakeres kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet.

Kompetansegivende oppgaver og kurs er en forutsetning for å gi arbeidstakerne mulighet til å imøtekomme dagens og morgendagens kompetansekrav.

Vurdering av behov, tiltak og ønsker vedrørende kompetanseutvikling utveksles mellom den enkelte arbeidstaker og nærmeste leder i de årlige utviklingssamtaler. Dette danner grunnlag for målrettede utviklingstiltak som nedfelles i individuell utviklingsplaner.

Det skal legges til rette for nødvendig utviklingstiltak i overensstemmelse med avdelingens og foretakets behov og satsingsområde.

4 Livsfasepolitikk

Livsfasepolitikkbegrepet viser til at vi beveger oss gjennom ulike faser i livet, og at hver fase medfører ulike behov, krav, begrensinger og muligheter.

Det er viktig å understøtte dette gjennom individuelle løsninger, slik at foretaket kan beholde flest mulig i arbeid. De individuelle løsningene vurderes i konkret avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers muligheter og behov.

Overenskomst (B-del)

mellom

St. Olavs Hospital HF

og

Fagforbundet m.fl.

Tariffperioden 2024 – 2026

YOB
HF

INNHOLDSFORTEGNELSE:

| | |
|---|--------|
| I OMFANG OG GYLDIGHET | Side 3 |
| II SOSIALE BESTEMMELSER MV | Side 3 |
| III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV | Side 3 |
| IV DIVERSE BESTEMMELSER | Side 3 |
| V LØNNSBESTEMMELSER MV | Side 4 |

Job.
HR

Etter samtaler i fellesmøter og særsmøter er partene enige om følgende overenskomst:

I OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 OMFANG

For medlemmer av Fagforbundet m.fl.

Denne overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke).

Overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i overenskomstforhandlinger (forhandlingssjef).

1.2 OVERENSKOMSTENS I KRAFTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2024 til og med 30. april 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke hovedorganisasjon sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Ref. Sosiale bestemmelser for helseforetak.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MED MER

3.1 Kveldstillegg

Det gis et tillegg på 32 % av timelønn, minimum kr. 70,- for ordinært arbeid som utføres fra kl. 17:00 og til kveldsvaktens slutt, senest kl. 23:00.

3.2 Nattillegg

Det gis et tillegg på 40 % av timelønn, minimum kr. 70,- for ordinært arbeid som utføres fra kl. 22:00 og til nattvaktens slutt, senest kl. 08:00.

IV DIVERSE BESTEMMELSER

4.1 Hvile-/spisepauser, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-9.

Arbeidsgiver skal legge til rette for hvilepause skal avvikles som fritid, i hht. Arbeidsmiljøloven § 10-9. Dersom det på grunn av arbeidets art, ikke er mulig å gi hvile-/spisepause som fritid i hht. Arbeidsmiljøloven, § 10-9, må spisepausen avvikles under arbeidets gang og regnes med som en del av arbeidstiden. Det tilligger *klinikkssjef /divisjonssjef/avdelingssjef/ stabsdirektør* å vurdere nødvendigheten av å legge pausen som en del av arbeidstiden.

4.2 Oppsigelsesfrister, Ref. A1

I prøvetiden er det en måneds gjensidig oppsigelsesfrist. Når ansettelsen har vart i 6 måneder eller mer, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

Oppsigelsen regnes fra oppsigelsestidspunktet, dvs fra dato til dato.

For eldre arbeidstakere mv. gjelder Aml. § 15-3 (3).

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Aml. § 14-9 (midlertidig ansettelse) før avtalens

utløp, gjelder en oppsigelsestid på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

f OB
HR

V LØNNSBESTEMMELSER

5.1 Generelt

Partene er inneforstått med at St. Olavs hospital HF har føringer om at lønnspolitikken skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats og kompetanseutvikling som gir engasjement og målrettet tjenesteyting. Samtidig som helseforetakets kvalitative og kvantitative aktivitetsmål ivaretas skal lønnspolitikken bidra til å rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere.

Ved siden av utvikling av fastlønnssystemer basert på individuell lønnsfastsetting skal det vurderes å utvikle belønningssystemer basert på utvikling og verdiskapning.

5.2 Kriterier ved individuell lønsvurdering

1. Forhold i stillingen
 - a. Endring av arbeids- og ansvarsforhold som følge av organisasjonsmessige forhold.
 - b. Nye prosedyrer eller arbeidsordninger med mer krevende oppgaver.
2. Personrelasjoner
 - a. Relevant kompetanseheving/videreutdanning ut over grunnutdanning
 - b. Jobbutførelse / Arbeidsinnsats
 - c. Rette opp lønnsmessige skjevheter
 - d. Generell lønnsutvikling
3. Markedssituasjon /rekruttering
 - a. Personlige tillegg for å beholde personer med kompetanse som det åpenbart vil være vanskelig å erstatte.
4. Likelønn (lik lønn for likt arbeid)

5.3 Kompetansetillegg

For fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole, skal det gis et kompetansetillegg som utgjør kr. 25 000,- for 60 fagskole- eller studiepoeng, og kr. 15 000,- for 30 fagskole- eller studiepoeng.

Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen.



5.4 Følgende bestemmelser (punkt 5.4.1 til 5.4.4) gjelder for ambulansesarbeidere og ambulansepersonell Ambulanseavdelingen:

5.4.1 Diverse bestemmelser

Kompetanseheving

Ambulanseavdelingen skal legge til rette for undervisning, veiledning og forskning. Dette ivaretas i en overordnet kompetanseplan på linje med det som gjelder for øvrige ansatte ved St. Olavs hospital.

I kompetanseplanen må det fremgå strategiske føringer i forhold til utvikling av tjenesten og kompetansekrav knyttet til ønsket utvikling. Det bør utarbeides en plan for kompetanseheving for den enkelte medarbeider. Innholdet i kompetanseplanen drøftes i medarbeidersamtalen mellom nærmeste leder og den enkelte ansatte.

Ansatte i ambulansseavdelingen har plikt til å bistå i opplæring av nye ansatte, studenter og lærlinger.

Ved veiledning av student/lærling skal arbeidsgiver legge til rette for at nødvendig tid til forberedelse og gjennomføring av veiledning foregår i arbeidstiden.

5.4.2 Hvile-/spisepauser, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-9.

Spisepauser inngår i arbeidstiden. Arbeidsgiver skal legge til rette for at hvilepause skal utvikles.

5.4.3 Lønnsbestemmelser

Følgende kompetansetillegg gjelder i tillegg til minstelønssystemet som er nedfelt i overenskomstens A2-del:

Trinn II (Medikamenttillegg):

kr. 20 000,- pr- år

Tillegg for ansatte som bestått trinn II og er plassert og lønnes iht.stillingsgruppe 1,2 og 3. Tillegget bortfaller dersom nødvendig sertifisering ikke opprettholdes.

Paramedictillegg:

kr. 30 000,-

Tillegg for ansatte som har bestått paramedicutdanning og er plassert og lønnes iht. stillingsgruppe 2 og 3.

Tillegg for sykepleierutdanning

kr. 20 000,-

Tillegg for ambulansesarbeider og ambulansepersonell med sykepleierutdanning.

Det betales ikke tillegg for både paramedicutdanning og sykepleierutdanning

Tilleggene er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Ved ansettelse i ny stilling/funksjon skal det gjøres en ny vurdering av om betingelsene for å gi tillegget er oppfylt.

OR
HR

5.4.4 Diettgodtgjørelse

Utgifter til diett godtgjøres etter regning for sammenhengende oppdrag som varer over 8 timer.

Med sammenhengende oppdrag regnes nytt oppdrag som påbegynnes før det har gått en halv time siden siste oppdrag.

Utgifter dekkes etter regning inntil:

Kr. 140,- for oppdrag som varer mellom 8 og 12 timer

Kr. 230,- for oppdrag som varer mellom 12 og 16 timer

Kr. 320,- for oppdrag som varer ut over 16 timer

6. Tillegg for mastergrad

For stillinger hvor det kreves og / eller anvendes mastergrad gis et tillegg på kr. 20 000,- pr. år i 100 %-stilling.

Det skal fremgå av stillingens funksjonsbeskrivelse hvordan mastergraden anvendes.

7. Doktorgradstillegg

Doktorgradstillegg: Kr. 45 000,-

Beløpet skal registreres og synliggjøres som et eget separat tillegg.

Medlemmer som allerede har et tillegg for mastergrad ved fullført doktorgrad, får tillegget for mastergraden lagt inn som en del av årslønnen når doktorgradstillegget gis.

8. Forholdet mellom generelt tillegg, minstelønnsnivå og evt. individuelle tillegg

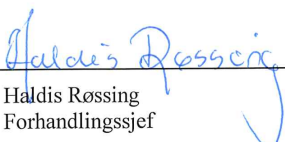
1. Det generelle tillegget gis først, til de medlemmer som var tilsatt på virkningsdato og som fortsatt er tilsatt på vedtaksdato.
2. Hvis minstelønnsnivå i henhold til minstelønnssetningene i A2 fortsatt er høyere, skal lønnen justeres i forhold til dette.
3. Eventuelle individuelle tillegg

9. Gjennomføring av resultatet

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før vedtaksdato, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtaksdato.

Trondheim: 20. juni 2024

For St. Olavs hospital HF:


Haldis Røssing
Forhandlingsjef

For Fagforbundet m.fl:


John Olav Berdahl
Foretakstillitsvalgt

Overenskomstens B - del mellom
Sykehuset Innlandet HF
og
El & It-forbundet

Overenskomsten er gjeldende i perioden
1.5.2024 – 30.4.2026

Isak E. Espertunet

- 1 -

Peru Hoegoy

1 OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer i El & It-forbundet, ansatt i Sykehuset Innlandet HF.

Overenskomsten omfatter ikke ledere med arbeidsgiveransvar (herunder også stabssjefer) på ledernivå 1, 2 og 3 og medlemmer i El & It-forbundet som har som oppgave å være ledelsens representant i overenskomstforhandlinger.

1.2 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2024 til og med 30. april 2026, og videre for 1 – ett - år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

2 OPPSIGELSESEFRISTER

Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den 1. i påfølgende måned etter mottatt oppsigelse.

Arbeidsgiver kan etter søknad gi avkortet oppsigelsestid etter en vurdering.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

1 måned

For arbeidstakere som er ansatt for å gjøre et arbeid av forbigående art (midlertidige ansettelse), og som varer mellom 2 og 12 måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

14 dager

For arbeidstakere som er ansatt for å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

Prøvetid

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

3 STEDFORTREDERTJENESTE

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende hvor arbeidstakeren overtar stillingens fulle ansvars- og arbeidsområde utbetales lønn tilsvarende lønnsnivået for stillingen i foretaket.

Når arbeidstaker ikke utfører alle arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen gis det en forholdsmessig kompensasjon.

Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse i forbindelse med avvikling av ferie.

ky

As

4 LØNN

Fagarbeider med tilleggsutdanning

Med virkning fra 1. mai 2021 gis det følgende tillegg for fagarbeider med tilleggsutdanning fra fagskole:

For 60 studiepoeng/fagskolepoeng kr. 20.000,-

For 30 studiepoeng/fagskolepoeng kr. 10.000,-

Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn, og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen.

Overenskomst

Del B

Sørlandet sykehus HF

og

Fagforbundet og EL og IT- forbundet

2024 - 2026

MKH

Side 1 av 5

MKH

Innhold

| | | |
|-----|--|---|
| I | VIRKEOMRÅDE OG GYLDIGHET | 3 |
| 1 | Virkeområde | 3 |
| 2 | Overenskomstens ikrafttreden og varighet | 3 |
| II | SOSIALE BESTEMMELSER | 3 |
| III | ANSETTELSE OG OPPSIGELSE | 3 |
| IV | ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG | 3 |
| V | LØNN OG TILLEGG | 4 |
| 1 | Tillegg for klinisk arbeid på flere steder | 4 |
| 2 | Hjelpepleiere/helsefagarbeidere med videreutdanning i spedbarn/barsel | 4 |
| 3 | Hjelpepleiere/helsefagarbeidere med videreutdanning i psykiatri/geriatri | 4 |
| 4 | Helsepersonell i stillingsgruppe 3 | 4 |
| 5 | Ambulansetjenesten | 4 |
| 5.1 | Ambulansarbeidere med autorisasjon og bachelor i sykepleie eller paramedisin | 4 |
| 5.2 | Ambulansarbeider med autorisasjon med paramedic 60 stp. | 4 |
| 6 | Fagarbeidere med tilleggstudanning fra fagskole | 5 |
| 7 | Økt nattillegg for sykepleiere og spesialsykepleiere | 5 |
| 8 | Tillegg for yrkessjåførbevis for buss | 5 |
| 9 | Lønnsvurdering frikjøpte tillitsvalgte | 5 |


MUT

I VIRKEOMRÅDE OG GYLDIGHET

1 Virkeområde

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Fagforbundet og EL og IT- forbundet som er ansatt ved Sørlandet sykehus HF og som er i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Overenskomsten omfatter ikke medlemmer av Fagforbundet og EL og IT- forbundet i helseforetakets ledelse, nivå 1 til og med nivå 3, og medlemmer som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

2 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1.mai 2024 til og med 30. april 2026, og videre for 1-ett- år av gangen dersom ikke en av partene sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldige oppsigelser må omfatte alle overenskomster i overenskomstområdet.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Partene er enige om at Overenskomsten Del A 2 II Sosiale bestemmelser er uttømmende.

III ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

For ansettelse og oppsigelse skal følgende gjelde:

OPPSIGELSE

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

De første 6 månedene av ansettelsesforholdet (prøvetid) gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Ved oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler før avtalens utløp, gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist fra oppsigelsesdato. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesfrister gjelder, se særlig aml § 15-3 1. – 4.ledd.

IV ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG

Partene er enige om at Overenskomstens Del A 2 III Arbeidstid, Ulempetillegg er uttømmende.

V LØNN OG TILLEGG

- 1 Tillegg for klinisk arbeid på flere steder
For pleiepersonell og ambulansesarbeidere med autorisasjon som går i turnus med arbeid minimum 4. hver helg gis følgende tillegg med virkning fra 1. juli 2016:
Kr. 10 000 for arbeid på to steder
Kr. 15 000 for arbeid på tre steder
Kr. 20 000 for arbeid på fire eller flere steder
- 2 Hjelpepleiere/helsefagarbeidere med videreutdanning i spedbarn/barsel
Hjelpepleiere/helsefagarbeidere med videreutdanning i spedbarn /barsel gis et tillegg på kr 20 000, med virkning fra 1. juli 2016. Det forutsettes at utdanningen er relevant for stillingens funksjon og avdelingens kompetansebehov.
- 3 Hjelpepleiere/helsefagarbeidere med videreutdanning i psykiatri/geriatri
Hjelpepleiere/helsefagarbeidere med videreutdanning i psykiatri/geriatri gis et tillegg på kr 10 000, med virkning fra 1. juli 2014. Det forutsettes at utdanningen er relevant for stillingens funksjon og avdelingens kompetansebehov.
- 4 Helsepersonell i stillingsgruppe 3
Helsesekretærer, helsefagarbeidere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og ambulansesarbeidere med autorisasjon, i stillingsgruppe 3, gis et kompetansetillegg på kr 5 000 med virkning fra 1. oktober 2021. Dette gis ikke i tillegg til delegeringstillegg.

Dette kompetansetillegget vil bli vekslet inn dersom det i fremtidige sentrale eller lokale forhandlinger blir fastsatt en differensiering mellom stillingsgruppe 2 og 3. Medarbeiderne skal likevel sikres at de ikke får lavere årslønn med ny lønnsmodell enn hva de ville hatt med gammel lønnsmodell pluss dette kompetansetillegget.
- 5 Ambulansetjenesten
- 5.1 Ambulansesarbeidere med autorisasjon og bachelor i sykepleie eller paramedisin
Ambulansesarbeidere med autorisasjon som ambulansesarbeider og som jobber i ambulansetjenesten, og har utdanning som off. godkjent sykepleier eller har gjennomført bachelor i paramedisin sikres minstelønn i lønnsgruppe 4.
Delegeringstillegg og kompetansetillegg gitt på grunn av bachelor i sykepleie eller paramedisin bortfaller
- 5.2 Ambulansesarbeider med autorisasjon med paramedic 60 stp.
Ambulansesarbeider med autorisasjon og paramedic-utdanning minimum 60 stp. gis et kompetansetillegg på kr 20 000. Det forutsetter at de følger de til enhver tid gjeldende resertifiseringsordninger i PTSS.

Dette kompetansetillegget vil bli vekslet inn dersom medarbeideren kvalifiserer for lønnsgruppe 4.

- 6 Fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole
Fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole som er relevant for stillingen, gis et tillegg på kr. 20 000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og kr. 10 000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.
Med virkning fra 1. januar 2023 gjøres ovenstående også gjeldende for ansatte i stilling som helsesekretær. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse, kommer til fradrag.
- 7 Økt nattillegg for sykepleiere og spesialsykepleiere
For sykepleiere og spesialsykepleiere som er turnusarbeidere og som arbeider natt etter oppsatt arbeidsplan betales et prosentvis tillegg med 28 % av timelønn for ordinært arbeid mellom kl. 22.00 og 07.00. Tillegg skal ikke utgjøre mindre enn kr 75 per time. Virkning fra 1. oktober 2021
- 8 Tillegg for yrkessjåførbevis for buss
Sjåfører i stillinger hvor det kreves yrkessjåførkompetanse for persontransport og som har gyldig bevis, skal sikres et tillegg på kr 10 000 med virkning fra 1. juli 2016.
- 9 Lønnsvurdering frikjøpte tillitsvalgte
Frikjøpte tillitsvalgte skal kunne fremme lønnskrav og få en årlig lønnsvurdering.

*Fordeles tillitsvalgt
Helle Krogsdal Hoel.*

M.H.

VESTRE VIKEN HELSEFORETAK

Overenskomst – del B

Vestre Viken og EL og IT Forbundet

01.05.2024 – 30.04.2026

31.05.2024

MON

Innhold

| | | |
|-------|--|---|
| 1 | Omfang..... | 3 |
| 2 | Oppsigelsesfrist..... | 3 |
| 3 | Arbeidstid, ulempetillegg mv..... | 3 |
| 4 | Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste..... | 3 |
| 5 | Kompetanse..... | 3 |
| 5.1 | Kompetansetillegg..... | 3 |
| 6 | Lønssystemet og lønnsreguleringer..... | 4 |
| 6.1 | Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnavurdering..... | 4 |
| 6.1.1 | Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse..... | 4 |
| 6.1.2 | Følgende elementer kan inngå i individuelle vurderinger ved lokale forhandlinger, dersom partene ikke blir enig om noe annet:..... | 4 |
| 6.2 | Lønnsutbetaling..... | 4 |
| 7 | Lønnavurdering mellom lønnsoppgjør..... | 4 |

1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer av EL og IT Forbundet som er tilsatt i Vestre Viken HF.

Overenskomstens punkter om arbeidstid og lønn omfatter ikke ledere på nivå 1 og 2 samt ansatte som har til oppgave å være del av arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Forhandlingsutvalget oppnevnes i forbindelse med det enkelte lønnsoppgjør.

Ansatte som unntas fra overenskomstens sentrale deler om arbeidstid og lønn, skal ha tilsvarende rettigheter sikret som personlig ordninger. I tillegg gjelder overenskomstens del A2 kapittel II, Sosiale bestemmelser, for alle medlemmer.

2 Oppsigelsesfrist

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal oppsigelsesfristen være minst 3 måneder. I de tilfeller arbeidstakeren sier opp sin stilling, løper fristen fra oppsigelsesdato.

For øvrig vises til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3 Arbeidstid, ulempetillegg mv

Partene er enige om at Overenskomstens Del A2 III Arbeidstid, ulempetillegg mv er utfyllende.

4 Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste

Ansatte som pålegges reiser i foretakets tjeneste får dekket utgifter i henhold til satsene i Statens reiseregulativ.

5 Kompetanse

Mållrettet oppbygging, vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse er av avgjørende betydning for at Vestre Viken HF skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver, møte de omstillingsbehov og nye utfordringer foretaket står overfor. Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurransevne, tjenesteproduksjon, brukerorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgaver er viktig for å gi ansatte muligheten til å kvalifisere seg til andre stillinger i foretaket. For øvrig vises til gjeldende lov- og avtaleverk.

5.1 Kompetansetillegg

Medlemmer i EL og IT Forbundet som har gjennomført relevant videreutdanning, dette etter avtale med sin nærmeste leder og i tråd med kompetanseplan gis følgende tillegg under forutsetning av at videreutdanningen er relatert til stillingen:

| | |
|--------------------------------|---------------|
| 15 studiepoeng / fagskolepoeng | Kr. 5.000, - |
| 30 Studiepoeng / fagskolepoeng | Kr. 10.000, - |
| 60 Studiepoeng / fagskolepoeng | Kr. 20.000, - |

6 Lønssystemet og lønnsreguleringer

De lokale parter følger det som avtales i sentrale forhandlinger A2, herunder de minstelønnsnivåene Overenskomstens del A2 punkt IV skisserer.

6.1 Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnevurdering

Partene er enige om at kriterier for lokal lønnsdannelse til enhver tid skal være tilpasset de strategier og mål Vestre Viken HF drives etter.

6.1.1 Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse

Ved tilsetting skal blant annet følgende faktorer vurderes:

- Stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Formalkompetanse, relevant spisskompetanse
- Realkompetanse
- Særskilt ansvar
- Rekrutteringssituasjon

6.1.2 Følgende elementer kan inngå i individuelle vurderinger ved lokale forhandlinger, dersom partene ikke blir enig om noe annet:

- Kompetanse (anvendbar formal, real og handlingskompetanse)
- Bidrar til at arbeidsstedet når sine mål/resultater
- Samarbeidsevne
- Fleksibilitet
- Kreativitet (evne til å finne løsninger)
- Omstillingsevne
- Faglig dyktighet (kvalitet målt i kjente krav)
- Beholde kompetente arbeidstakere
- Betydelige endringer i arbeids – og ansvarsområde

6.2 Lønnsutbetaling

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto på den dato arbeidsgiver har forutsatt lønnsutbetaling. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag, helg eller høytidsdag skal lønnen være disponibel på den forutgående virkedag.

7 Lønnsvurdering mellom lønnsoppgjør

I spesielle tilfeller, dersom en stilling endrer seg vesentlig i forhold til oppgaver og ansvar, skal det foretas reelle drøftinger mellom partene om endring av den ansattes lønn. Det skal i slike tilfelle gjennomføres et formelt drøftingsmøte. For øvrig vises til punkt 6.1.2.

Overenskomster LO

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

Overenskomstområde 1 Kultur:

Arktisk Filharmoni AS
Barratt Due musikk institutt
Dansens Hus AS
Den Norske Opera & Ballett AS
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Drammen Scener AS
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)
Music Norway
Musikkselskapet Harmonien
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
Nobels Fredssenter
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Operaen i Kristiansund
Oslo Konserthus AS
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester
Østnorsk Jazzsenter
Østfold Internasjonale Teater
OCA Office for Contemporary Art Norway
Olavshallen AS
Fargespill Stiftelsen
Ibsenhuset
Riksscenen

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunalateahter
Brageteatret
Carte Blanche AS
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Det Vestnorske Teateret
Hålogaland Teater
Kilden Teater og Konserthus
Nationaltheatret
Nordland Teater
Turnéteatret i Trøndelag
Oslo Nye Teater

Riksteatret
Rogaland Teater
Teater Vestland
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)
Teater Innlandet
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)
Trøndelag Teater.

Overenskomstområde 2 Norges Bank:

Norges Bank

Overenskomstområde 3 Avinor:

Avinor AS
Avinor Flysikring AS
Svalbard Lufthavn AS

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:

AtB AS
Bane NOR SF
Brakar AS
Electronic Chart Centre AS, ECC
Enova SF
Entur AS
Finnmarkseiendommen, Fefo
Garantikassen for fiskere
Innovasjon Norge
Norges forskningsråd
Norsk Helsenet SF
Norsk Tipping AS
Ruter AS
Sio Mat og Drikke AS
SIVA, Selskapet for industrivekst SF
Statskog SF
Stiftelsen Asta
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO
Studentsamskipnaden i Stavanger
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Trygg Trafikk
Vinmonopolet, AS

Overenskomstområde 5 Vy Buss:

Vy Buss AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Vy Buss.

Overenskomstområde 6 NRK:

NRK AS

Overenskomstområde 7 Tog:

CargoNet AS

SJ Norge AS

Flytoget AS

Go-Ahead Norge AS

Hector Rail AB

Vygruppen AS

Vy Tog AS

Vy Gjøvikbanen AS

BLS Rail AS

Overenskomstområde 8 Posten Bring:

Bring Courier & Express Norge AS

Bring Home Delivery Norge AS

Bring Warehousing AS

Posten Bring AS

Posten Bring Bildrift AS

Bring Før 7 AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS

Det Norske Myntverket AS

Falck Brann & Redningstjeneste AS

Infranord Norge AS

BORI BBL

LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke

Mantena AS

Norges Håndballforbund

Norsk Medisinaldepot AS

NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk

Akasia Kirke og Gravplass AS

OneCo Networks AS

Sporveien AS

Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO

Bondelagets samarbeidspartnere

Agilia AS

Euromaint Rail AS

Fjellinjen AS

Inselo Logistikk AS

360 Logistics

Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:

Akershus universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandsykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Møre og Romsdal HF
Helse Nord Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Nord RHF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsestjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Helseplattformen AS
Sjukehusapoteka Vest HF
Helse Nord IKT HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusinnkjøp HF
Hemit HF
Sjukehusapotekene Midt-Norge HF

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

2Care Oslo AS
Evidia Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
Lovisenberg Omsorg AS
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
Norlandia Preschool AS
Norlandia Care AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare BAB AS

Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helseportssenter
OCH Ortopdi AS
Lovisenberg Rehabilitering AS
Lovisenberg Diakonale Barnehage AS

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansens Hospital AS

Virksomheter utenfor områdeinndeling:

Diakonistiftelsen Røysum
Lovisenberg Omsorg 2 AS
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Ribo
Unicare Rehabilitering AS
Cura Kompetanse AS
Tian Helse AS/Tian Helse Øst AS

Produksjon Oslo Kongressenter 2024