

Samledokument b-delsoverenskomster mellom Akademikerforbundet og Spekter-virksomheter 2020-2022



INNHOOLD

HELSE NT HF	3
A-HUS	11
HELSE BERGEN HF	19
HELSE FONNA HF	29
HELSE STAVANGER HF	37
NORSK	43
TIPPING AS	43
ST. OLAVS HOSPITAL HF	57
SUNNAAS SYKEHUS	77
SYKEHUSET TELEMARKE HF	82
SYKEHUSET VESTFOLD HF	91
SYKEHUSET ØSTFOLD HF	100
SYKEHUSPARTNER HF	105
SØRLANDET SYKEHUS HF	116
VESTRE VIKEN HF	126
VINMONOPOLET	138
SAMMEN	148

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

**AKADEMIKERFORBUNDET/
FORSKERFORBUNDET/
DEN NORSKE KIRKES PRESTEFORENING
(DNKP)
DET NORSKE DIAKONFORBUND (DND)**

OG

**HELSE NORD-TRØNDELAG HF
(HNT HF)**

010520-300422

1.0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER.....	3
1.1 Overenskomstens omfang	3
1.2 Definisjoner	3
1.3 Ikrafttredelse og varighet	3
1.4 Ansettelse	3
2.0 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	3
2.1 Arbeidstiden (dagarbeid).....	3
2.2 Mertid/merarbeid.....	4
2.4 Arbeidstid for arbeidstakere i turnusordninger.	4
2.5 Vaktordninger.....	4
3.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID.	4
3.1 Pensjonsgivende tillegg.....	4
4.0 OVERTIDSGODTGJØRING	5
4.1 Definisjon:	5
4.2 OVERTID FOR ARBEIDSTAKERE MED DAGARBEIDSTID GODTGJØRES SLIK:	5
4.3 OVERTID FOR ARBEIDSTAKERE MED TURNUSARBEID GODTGJØRES SLIK:	5
5.0 LØNNSBESTEMMELSER	6
5.1. Stillingssystem:	6
5.3 Pensjonsinnskudd	7
5.4 Godskrivningsregler	7
5.5 Lokale lønnsforhandlinger.	7
5.5.1 Kriterier for individuell lønnsfastsetting.	7
5.6 Lønnsregulering i overenskomstperioden	8
5.7 Lønnsutbetaling	8
5.8 Utbetaling av ferielønn.....	8
6.0 REISEREGULATIV	8

1.0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER

1.1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer i Akademikerforbundet/Forskerforbundet/DNKP /DND som er tilsatt i HNT HF med et fast og/eller midlertidig tilsetningsforhold, og med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr. uke.

Administrerende direktør, klinikkledere på 2.nivå, samt ledere på 3.nivå omfattes ikke av denne overenskomst med unntak av sosiale bestemmelser.

1.2 Definisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn er årslønn dividert med årstimetall ut fra arbeidsuke, for eksempel 37.5×52 .

Divisor for overtid: Overtidstillegget utregnes etter 1850 timer pr år.

Timelønn for ansatte som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.

1.3 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 010520 og gjelder til og med 300422.

1.4 Ansettelse

Det kan ved ansettelse avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid. For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder

2.0 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

2.1 Arbeidstiden (dagarbeid).

Arbeidstiden for arbeidstakere med dagarbeid er 37,5 t/uke for heltidsansatte med 5 dagers normalarbeidsuke.

2.1.2

Arbeidstakere med 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.

Beordret tjeneste på de nevnte dager /aftener godtgjøres i henhold til pkt.4.2.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte

2.1.3 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under arbeidsmiljøloven § 10-4 (5) og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden fra 37,5 timer pr uke ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 (1), regnet lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 (1), 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.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i punkt 2.1.3 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

Virkningstidspunkt settes til 01.12.10.

2.2 Mertid/merarbeid.

For arbeidstakere med redusert arbeidstid, anses pålagt arbeid utover oppsatt arbeidsplan, men innenfor hovedstillingens ordinære arbeidstid, som merarbeid.

2.4 Arbeidstid for arbeidstakere i turnusordninger.

For arbeidstakere i turnusordninger skal den ukentlige gjennomsnittlige arbeidstid ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

I turnusordninger må ordinært arbeid utføres mellom kl. 20.00 og 06.00 og/eller minst 3. hver søndag.

2.5 Vaktordninger.

Omfanget og nødvendigheten av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte og vaktordningen skal innarbeides i en plan.

2.6 Arbeidstid på tjenestereiser og kurs.

For Akademikerforbundet`s medlemmer er ovennevnte regulert i egen særavtale.

3.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID.

3.0.1 Det betales ikke andre tillegg sammen med overtidsgodtgjøring, dog betales tillegg etter pkt. 3.0.4, 3.0.5, 3.0.6 for samme tidsrom som det betales etter punkt 3.0.2 og 3.0.3.

3.0.2 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 2400 søndag betales et tillegg pr time som utgjør 28 % av timelønn.

3.0.3 For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og 24.00 på helg og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom 12.00 og kl 2400 pinse-, jule og nyttårsaften betales ett tillegg til ordinær timelønn på 133 1/3 % pr. arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr arbeidet time.

3.0.4 For arbeidstakere som arbeider aftenvakt etter turnusplan betales et tillegg pr time på 35 % timelønn fra kl. 17.00 til aftenvaktens slutt.

3.0.5 For arbeidstakere som arbeider nattvakt etter turnusplan betales ett tillegg pr time på 40 % av timelønn for hele nattvakten.

3.0.6 For arbeidstakere med dagarbeidstid som arbeider kveld og natt etter plan, betales et tillegg pr time på 25 % av ordinær timelønn fra kl. 17.00 til kl. 07.30.

3.1 Pensjonsgivende tillegg

Godtgjøring for særskilt arbeidstid er pensjonsgivende.

4.0 OVERTIDSGODTGJØRING

4.1 Definisjon:

Pålagt arbeid utover den planlagte daglige/ukentlige/gjennomsnittlige arbeidstid i fulltidsstilling er overtid.

4.2 OVERTID FOR ARBEIDSTAKERE MED DAGARBEIDSTID GODTGJØRES SLIK:

4.2.1 Tillegg på 133 1/3 %:

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

4.2.2 Tillegg på 100 %:

For overtidarbeid utført mellom kl.21.00 og kl 06.00 og for overtid på lørdag og søndag.

4.2.3 Tillegg på 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

4.3 OVERTID FOR ARBEIDSTAKERE MED TURNUSARBEID GODTGJØRES SLIK:

4.3.1 Tillegg på 133 1/3 %

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

4.3.2 Tillegg på 50 %

For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før den ordinære vekten begynner, samt for overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter den ordinære vekten slutter.

4.3.3 Tillegg på 100 %

For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinær vakt, samt for overtidarbeid utført til andre tider enn det som framgår av 4.3.1 og 4.3.2.

4.4 Forskjøvet arbeidstid.

Når partene lokalt er enig 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.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

Ansatte som omfattes av lokal fleksitidsavtale utløser ikke overtidsbetaling innenfor ytre kjerneid, med mindre det er pålagt av nærmeste overordnet.

Alternativt til utbetaling kan overtid avspaseres time for time etter avtale med arbeidsgiver.

5.0 LØNNBESTEMMELSER

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

Lønnspolitikken skal innrettes slik at den målrettet kan bidra til å oppfylle de 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.

Individuell lønnsfastsetting skjer i henhold til ”Modeller for individuelle og teambaserte lønsvurderingssystemer”, og det skal avholdes årlige lønnsamtaler.

5.1. Stillingsystem:

Gr.	Benevnelse
4	Saksbehandler Sosionom Konsulent/rådgiver Miljøterapeut Seksjonsleder
5	Klinisk sosionom Konsulent/rådgiver Miljøterapeut Prest Klinisk ernæringsfysiolog
6	Seksjonsleder Avdelingsleder

5.2 Minstelønnsnivåer:

Gruppe 2 og 3:

0 års lønnsansiennitet	Kr 366.000 pr år.
4 års lønnsansiennitet	Kr 371.000 pr år.
8 års lønnsansiennitet	Kr 384.000 pr år.
10 års lønnsansiennitet	Kr 438.000 pr år.

Gruppe 4:

0 års lønnsansiennitet	kr 414 000 pr år.
4 års lønnsansiennitet	kr 429 000 pr år.
8 års lønnsansiennitet	kr 454 000 pr år.

10 års lønnsansiennitet kr 505 000 pr år.

Gruppe 5:

0 års lønnsansiennitet kr 460 000 pr år.

4 års lønnsansiennitet kr 485 000 pr år.

8 års lønnsansiennitet kr 520 000 pr år.

10 års lønnsansiennitet kr 548 000 pr år.

Opprykk ved innplassering i stige skjer fra den måneden den ansatte har oppnådd ny lønnsansiennitet.

5.2.1 Masternivå (gruppe 5) - Kun for Forskerforbundets medlemmer

Stillinger hvor det som hovedregel kreves hovedfag/masterutdanning.

Minstelønn Kr 530 000,- (årslønn)

5.3 Pensjonsinnskudd

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

5.4 Godskrivningsregler

Ved tilsetning i Helse Nord-Trøndelag HF 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.

5.5 Lokale lønnsforhandlinger.

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedsammenslutningene/SAN.

5.5.1 Kriterier for individuell lønnsfastsetting.

Kompetanse/Kvalitet

- har relevant kompetanse og anvender den
- følger utviklingen og tar til seg ny ønsket kompetanse
- deler kompetanse med andre

Arbeidsresultat/Produktivitet

- kapasitet
- kvalitet
- prioriteringsevne
- samarbeidsevne

Personlige egenskaper / Serviceinnstilling

- pasientservice
- samhandling
- bidra positivt til et godt arbeidsmiljø
- lederegenskaper

Nytenkning og omstilling

- viser evne og vilje til omstilling
- kommer med forslag til forbedringer og forandringer
- gjennomfører vedtatte beslutninger

5.6 Lønnsregulering i overenskomstperioden

Overenskomsten er ikke til hinder for at det lokalt gis lønnstillegg i overenskomstperioden.

5.7 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.

5.8 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.

6.0 REISEREGULATIV

Statens reiseregulativ, innenlands- og utenlandsregulativet, med tilhørende bestemmelser, er gjeldende for alle medlemmer i Akademikerforbundet, Forskerforbundet, DND og DNKP.

Namsos/Levanger
05.november 2020

Helse Nord-Trøndelag HF

Akademikerforbundet/


Forskerforbundet/

Den norske kirkes presteforening/

Det norske diakonforbund

Overenskomst del B

mellom

Akershus universitetssykehus HF – Rest Unio 1 (Den norske kirkes Presteforening, Norsk forskerforbund og Akademikerforbundet)

I VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomsten er inngått mellom Akershus universitetssykehus HF(Ahus) og medlemmer av Den norske kirkes Presteforening, Norsk forskerforbund og Akademikerforbundet som er ansatt ved Ahus i et fast forpliktende arbeidsforhold.

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør, direktører og avdelingssjefer.

1 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 01.05.20 og varer til 30.04.22 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.

Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet, som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd, herunder utforming av arbeidsplasser for ansatte med konsentrasjonsarbeid. Ved planlegging og utforming av arbeidet og organiseringen av dette, skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer, slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske og psykiske belastninger.

III ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

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.

1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 t/uke og legges innenfor tidsrommet kl. 07.00 – 17.00 for ukens 5 første virkedager dersom ikke annen arbeidstidsordning blir avtalt i særavtale.

1.3 Fleksible arbeidstidsordninger

JGA



Partene er enige om at det gis mulighet til å avtale arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes ulike behov i de enkelte livsfasene.

1.4 Hjemnevakt

For hjemnevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 nr. 4. Særlige behov utover lovens bestemmelser skal hjemles i særavtale mellom partene. Hjemnevaksordninger er hjemlet i egne avtaler.

1.5 Helgeaftener og lignende

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

2 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter pkt 2.1 – 2.4 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 35 % av timelønn pr arbeidet time.

2.2 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften, samt onsdag før skjærtorsdag, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr arbeidet time.

Som helgedager menes helligdager som definert i lov om helligdager og helligdagsfred (lov av 24.02.95 nr. 12) med unntak av søndager. Som høytidsdager regnes høytidsdager etter lov om 1. og 17. mai (lov av 26.04.47 nr. 1).

Som hovedregel skal helge- og høytidstillegget gå til utbetaling i sin helhet. Etter arbeidstakers ønske kan det inngås avtale om at det helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr arbeidet time i stedet for godtgjøringen. Slik fritid skal gis innen 1 måned etter høytidsperioden dersom partene ikke blir enige om noe annet.

2.3 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter turnusplan betales et prosenttillegg pr time for ordinært arbeid mellom kl. 18.00 til vaktens slutt senest kl. 08.00. Mellom kl. 18.00 og 23.00 betales et tillegg på 40 % av timelønn. Mellom kl 23.00 og til vaktens slutt senest kl. 08.00 betales et tillegg på 45 % av timelønnen.

2.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag (F1 – ukentlig fridag jf. Aml. § 10-8 nr 2) som er erstatning for arbeid på søndag faller på en helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned eller utbetales ordinær daglønn.

3 Godtgjøring for overtid

JGA

3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Bestemmelsen gjelder kun heltidstilsatte. Deltidstilsatte har krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr dag eller pr uke.

3.2 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

2.3.1 133 1/3%

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

2.3.2 100%

Utbetales for overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 samt overtidsarbeid på lørdager og søndager.

2.3.3 50 %

Utbetales for overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med turnusarbeid

3.3.1 133 1/3%

Utbetales 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%

Utbetales for overtidsarbeid ut over 2 timer umiddelbart før og 4 timer utført umiddelbart etter ordinært skift. **100 %** utbetales også 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. 3.3.1 og 3.3.3.

3.3.3 50 %

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

3.4 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.

3.5 Divisor for overtid

Ved beregning av lønn i forbindelse med overtid divideres årslønnen (ekskl. faste tillegg) med 1850.

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 skal det gis et tillegg for perioden. Slike særskilte tillegg gis ikke for ferievikariat ved avviking av den lov- og avtalefestede ferie.

JGA

BH

5 Kompensasjon for reisetid i tilknytning til tjenestereiser i ordinært arbeid

Tjenestereise er pålagt og/eller godkjente reiser av ikke fast karakter i oppdrag for arbeidsgiver.

For arbeidstid reiser innenlands og utenlands gjelder følgende:

- 1a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- 1b. Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som halv tid.
- 2a. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul-, og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik halv tid.
- 2b. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a, gis fri et tilsvarende antall timer til 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 nyter 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 og lignende regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller 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 lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: dividert med 1950

JGA

PH

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

1.2 Lønnsfastsettelse

1.2.1 Lokal individuell lønnsdannelse

Individuelle lønnsvurderinger skal baseres på følgende kriterier:

- Anvendt kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Utdanning
- Stabilitet

1.2.2 Lønnstillegg i overenskomstperioden

Partene er enige om at det til en hver tid i overenskomstperioden kan gis lønnstillegg etter individuell vurdering.

I perioden mellom lønnsoppgjør gis det anledning til drøfting mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om endrede lønnsbetingelser dersom det foreligger vesentlige endringer i arbeidsforhold og ansvarsforhold eller andre forhold som har betydning for lønn.

1.3 Lønnssamtaler

Det kan gjennomføres lønnssamtaler mellom nærmeste leder med budsjettansvar og arbeidstaker en gang i året. Lønnssamtalen kan inneholde en individuell vurdering av den enkelte arbeidstakers lønnsforhold ut fra fastsatte kriterier for lokal lønnsfastsettelse (jfr. Pkt. 8.2).

De ansatte skal orienteres om lønnsreguleringen. 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.

V STILLINGSOVERSIKT

1 Generelt

Det kan legges til rette for kombinerte stillinger både på sykehuset og universitet/høgskole, der hvor oppgaver, funksjoner og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Behov for nødvendig tid oppfølging/veiledning av masterstudent- og oppgave tas opp med nærmeste leder og avtales med denne.

2 Presteforeningen

Nivå 1: Sykehusprest

Nivå 2: Spesialist i klinisk sykehusprestetjeneste

Nivå 3: Sykehusprest - Offentlig godkjent pastoralklinisk veileder

Presteforeningen har sitt videreutdanningsprogram "Spesialist i Praktisk Prestetjeneste innen helse- og sosialsektor" med ulike moduler. Etter å ha gjennomført spesialistprogrammet eller annen tilsvarende utdanning, oppnås spesialistkompetanse.

UGA PR

Sykehusprester som følger presteforeningens videreutdanningsprogram har rett til relevant veiledning av sykehusprest spesialist eller annen kompetent veileder i henhold til individuell avtale (se eget reglement for spesialistgodkjenning).

2.1 Permisjon med lønn

Det gis permisjon med lønn i inntil 10 dager for å gjennomføre modulens krav til skriftlig oppgave i forbindelse med videreutdanningsprogrammet "Spesialist i klinisk sykehusprestetjeneste".

3 Kliniske ernæringsfysiologer

Nasjonal spesialiseringsplan for kliniske ernæringsfysiologer strekker seg per dato over 6 år, og omfatter krav til praksis, veiledning, deltagelse i referansegrupper, kurs og resultatoppgave. Etter gjennomført spesialisering oppnås kompetanse som klinisk ernæringsfysiolog spesialist.

Nivå 1: Klinisk ernæringsfysiolog

Nivå 2: Klinisk ernæringsfysiolog spesialist

3.1 Permisjon med lønn

Klinisk ernæringsfysiolog som er medlem av spesialkomité, innehar verv i fagpolitisk forening tilsluttet forskerforbundet eller lignende, skal gis permisjon med lønn i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet, dog maksimalt 10 dager pr år pr ansatt.

VI FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING OG SPESIALISERING

1 Generelt

Den enkelte ansatte omfattet av denne overenskomst er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse. Partene er enige om at helseforetaket legger til rette for at den enkelte ansatte omfattet av denne overenskomst skal kunne gjennomføre en nødvendig kompetanseutvikling. Nødvendige kompetanse- og spesialiseringstiltak fremkommer i avdelingens egne planer for kompetansetiltak og legges inn i det enkelte årsbudsjett.

1.2 Forskning og spesialisering

Det enkelte medlem omfattet av denne overenskomst gis anledning til lønnet utdanningspermisjon for deltakelse i faglig fordypning, hospitering, ferdigstillelse av publikasjoner, oppgaver eller annet. Dette reguleres gjennom individuelle avtaler i samsvar med avdelingens planer og årsbudsjett.

VII OPPSIGELSE

Følgende bestemmelser om oppsigelsestid gjelder, regnet fra oppsigelsestidspunktet:

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

JA BH

Lørenskog, 28.10.2020

For Akershus universitetssykehus HF

For Rest-Unio 1


Janne Gamst Andersen


Brita Haugum

HELSE BERGEN HF

Overenskomst Del B mellom

Den norske kirkes presteforening
Det norske diakonforbund
Forskerforbundet
og Akademikerforbundet

og

Helse Bergen HF

01.05.20 til 30.04.22


.....
Ole Daniel Virkesdal


.....
Robert Skar

Innholdsfortegnelse

I	OMFANG OG GYLDIGHET.....	2
1	OMFANG.....	2
2	OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET.....	2
II	SOSIALE BESTEMMELSER.....	2
III	ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV.....	3
1	GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER.....	3
2	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID.....	4
3	GODTGJØRING FOR OVERTID.....	5
4	VAKTORDNINGER.....	5
5	KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID.....	6
IV	LØNN.....	7
1	GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER.....	7
V	DIVERSE BESTEMMELSER.....	9
1	ANSETTELSE.....	9
2	OPPSIGELSESFRISTER.....	10
3	RASJONALISERING/NEDBEMANNING.....	10
4	STEDFORTREDERTJENESTE OG KONSTITUERING.....	10
5	SPELIALITETSKOMITEER.....	10

I OMFANG OG GYLDIGHET

1 OMFANG

Overenskomsten omfatter medlemmer i Den norske kirkes presteforening, Det norske diakonforbund, Forskerforbundet og Akademikerforbundet som er tilsatt i Helse Bergen HF.

Overenskomstens del III og IV omfatter ikke ledere på nivå 2 (nivå 2.0, 2.1, 2.2) og ledere som rapporterer til disse, eller ansatte som har som oppgave å være arbeidsgiverens representant i forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

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

2 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2020 til og med 30. april 2022, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Det vises til de sentrale bestemmelsene som er inngått mellom Spekter og de enkelte forbund.



Side 2 av 10

04.11.2020 11:10



III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV.

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 beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet medregnes forholdsmessig, jf. Kap. III pkt. 4.2.

1.2 Fleksibilitet

1.2.1 Fleksible arbeidstidsordninger

Partene er enige om at det i Helse Bergen skal gis mulighet til å etablere arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes ulike behov i de enkelte livsfaser.

Det kan inngås avtale om fleksibel arbeidstid, herunder tidskonto, timebank og årsplanlegging samt avtale om ulike beredskaps- og vaktordninger.

1.3 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, for arbeid som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-4 og § 10-12

Partene er enige om at det i de fleste tilfeller vil være hensiktsmessig at arbeidstiden legges til tidsrommet 0700 – 1700.

1.4 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

1.5 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under 1.6 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 1.3 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 1.5:

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkortning etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regner 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 1.5 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidarbeid.

1.6 33,6 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

2 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter Kap. III pkt. 2.1 betales ikke under overtidarbeid.

2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 40,- pr. arbeidet time.

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 hht. Kap. III 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 fra uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

Tillegget utbetales etter følgende sats:

Grunnlønn	Til	Tillegg kr.
Fra		
400 000	og høyere	70,-

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21.00 pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

OADY

P.S.

3 GODTGJØRING FOR OVERTID

3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

3.2 Avgrensning

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.

3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

3.3.1 Tillegg på 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 Tillegg på 100 %

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

3.3.3 Tillegg på 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.5 Overtid etter tilkalling

Overtid som ikke finner sted umiddelbart før eller etter 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 Divisor for overtid

Overtidstillegget utregnes etter 1850 timer pr. år.

4 VAKTORDNINGER

4.1 Generelt

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf arbeidsmiljøloven § 10-3. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som er etablert.

OLEVY

RS

4.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (4). Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst telle med i arbeidstiden i forhold 1:5. Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid, oppholdssted, sengetid mv. Ved vaktjeneste som innebærer mindre bundethet enn ved opphold i hjemmet, kan det lokalt forhandles om avvik i 1:5-regelen. Det kan inngås særavtale om at hele eller deler av beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ikke skal telle med i arbeidstiden.

4.2.1 Godtgjøringer

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste betales for det beregnede antall timer av beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Utrykning på beredskapsvakt kan enten betales som overtidsgodtgjørelse etter overenskomstens Kap. III pkt. 3, eller gjennomsnittberegnes og utbetales som et fast månedlig beløp for de som deltar i beredskapsvakten.

Partene lokalt 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.

5 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

5.1

- a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b) Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/2 tid.

5.2

- a) 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.
- b) Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under Kap. III pkt. 5.1.b og 5.2.a, 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.

5.3

Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til natttillegg eller nyter soveplass.

5.4

Arbeidstid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

5.5

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.

5.6

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 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

1.1 Definisjon av lønn

Med **fast lønn** menes den lønn som er avtalt i arbeidsforholdet.

Med **totallønn** menes fast lønn medregnet alle tillegg, variable eller faste.

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.

Av pensjonsberettiget lønn trekkes det pensjonsinnskudd som til enhver tid er gjeldende for Helse Bergen, p.t. 2 %.

De regler og den praksis som gjaldt pr 30.04.02 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

1.2 Prinsipper for lønsfastsettelse

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

I lønsforhandlingene skal partene fastlegge omfanget og gjennomføringen av lønnstilleggene. I den forbindelse må blant annet avklares:

- generelle tillegg
- en økonomisk ramme for individuelle tillegg og/eller gruppevise tillegg
- kriterier for gruppevise/individuelle tillegg det påfølgende år/periode
- erfaring og kompetanse som imotekommer avdelingens uttalte behov, ref. Helse Bergens personalhåndbok.

Ansatte lønnes individuelt basert på vedkommendes arbeids- og ansvarsområde, kompetanse, erfaring innsats og fleksibilitet mm. Andre relevante kriterier kan også avtales.

04/11

RS

Lønnsfastsettelsen må ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig samarbeid.

Vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid skal være element i lønnsfastsettelsen. Ved fullført relevant og anvendbar doktorgrad skal det gjøres en ny lønnsvurdering ihht punkt 1.4.

Det tilstås kr 42 500 for relevant og anvendbar doktorgrad. Tillegget flyter på topp av den til enhver tid gjeldende lønn. Kompetansen må være dokumentert, direkte relevant og anvendes i stillingen, og ikke være kompensert for tidligere. Ved ansettelse i ny stilling/funksjon skal det gjøres en ny vurdering av om betingelsene for å gi tillegget er oppfylt.

Særskilte tillegg knyttet til videreutdanninger

Relevant, anvendbar og godkjent klinisk kompetanse kr. 19 000:

- Genetisk veileder med europeisk sertifisering
- Molekylærbiologer med spesialistutdanning i klinisk laboratoriegenetikk med europeisk sertifisering
- Klinisk sosionom
- Spesialist i praktisk prestetjeneste innen helse- og sosialsektor

Tillegget flyter på topp av den til enhver tid gjeldende lønn. Kompetansen må være dokumentert, direkte relevant og anvendes i stillingen, og ikke være kompensert for tidligere.

I stillinger med krav om slik klinisk kompetanse anses kompetansen kompensert i avtalt individuell lønn ved tilsetning. All videreutdanning må være gjennomført etter hovedutdanning for å få de overnevnte tilleggene.

1.3 Kriterier for tildeling av individuelle tillegg:

1.3.1 Kompetanse:

1.3.1.1 Formalkompetanse

- Anvendbar videreutdanning
- Etterutdanning (relevante kurs, hospitering o.l.)
- Fordypning av formell art
- Spisskompetanse av formell art

1.3.1.2 Realkompetanse

- Fordypning
- Spiss- og breddekompetanse
- Erfaring fra arbeid i prosjekter
- Lang erfaring innen fagfeltet



Side 8 av 10

04.11.2020 11:10



1.3.2 Ansvar/funksjoner:

- Driftsansvar
- Spesial- og tilleggsoppgaver (ut over stillingens grunninnhold)
- Fagansvar

1.3.3 Fleksibilitet / innsatsvilje og arbeidsmiljø:

1.3.3.1 Fleksibilitet og innsatsvilje

Vilje til å bidra til økt produktivitet i form av målbar innsats, engasjement og resultatoppgjør

1.3.3.2 Arbeidsmiljø

- Vilje til samarbeid, tverrfaglig og i egen profesjonsgruppe
- Miljøskaper – positiv holdning
- Dele sin kunnskap med andre
- Løsningsorientert

Ved lokale forhandlinger skal disse kriteriene konkretiseres og begrunnes. Den endelige tildelingen i foretaket skal gjennomgås av arbeidsgiver og tillitsvalgte.

1.4 Samtaler med leder (lønnsutvikling og kompetanseutvikling)

Dersom den ansatte gjennom to år oppnår lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hva som skal til for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom ansatte ber om det.

Ansatte kan også be om samtale med leder dersom ansatte opplever at det ikke tilrettelegges for nødvendig kompetanseutvikling i stillingen. Kompetansehevende tiltak skal være forankret i medarbeidernes kompetanseplan og / eller enhetens overordnede kompetanseplaner.

1.5 Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om at feriepenger kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

V DIVERSE BESTEMMELSER

1 ANSETTELSE

1.1 Hovedregel

Det kan ved ansettelse avtales en prøvetid på inntil 6 måneder.

1.2 Deltid

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



Ved ledig stilling har deltidsansatte 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.

2 OPPSIGELSESEFRISTER

2.1 Hovedregel

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

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (2), (3) og (4).

2.2 1 måned

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder.

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9, med lengre varighet enn 2 måneder, før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

2.3 14 dager

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet.

3 RASJONALISERING/NEDBEMANNING

Behandles etter retningslinjer i Helse Bergen sitt omstillingsdokument, og videre i foretakets personalpolitiske dokumenter.

4 STEDFORTREDERTJENESTE OG KONSTITUERING

4.1 Stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

For stedfortredertjeneste kan det innvilges en passende godtgjørelse, under hensyn til arbeids- og ansvarsområde og periodens lengde. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse dersom dette er en del av ens normale plikter, f. eks ved ordinær ferieavvikling.

4.2 Konstituering

Med konstituering menes midlertidig ansettelse i annen, vanligvis overordnet stilling.

5 SPESIALITETSKOMITEER

Arbeidstakere som er medlem av spesialitetskomite, doktorgradskomite og lignende, skal gis permisjon med lønn i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet.

6 BISTILLINGER

Helseforetaket er positiv til at arbeidstakere kan ha bistillinger ved UiB/høyskoler, i henhold til foretakets til enhver tid gjeldende retningslinjer.



Side 10 av 10

04.11.2020 11:10



HELSE FONNA HF

21.10.20

OVEREINSKOMST DEL B

Mellom

AKADEMIKERFORBUNDET

OG

HELSE FONNA HF

OVERENSKOMST
mellom Helse Fonna HF og Akademikerforbundet i perioden
01.05.20 - 30.04.22

Innhold:

- § 1 Innleiande avgjerder /partsforhold
- § 2 Tilsetjing/tenesteplikt
- § 3 Oppseiing/omplassering
- § 4 Arbeidstid
- § 5 Overtidsarbeid
- § 6 Ferie
- § 7 Lønn under sjukdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.
- § 8 Lønn under avtening av verneplikt
- § 9 Pensjons- og forsikringsordningar
- § 10 Reiseregulativ
- § 11 Korte velferdspermisjonar
- § 12 Permisjon
- § 13 Avløysarteneste/konstituering
- § 14 Likestilling
- § 15 Lønsordningar

§ 1 Innleiande avgjerder/partsforhold. Virkeområde

Overenskomsten gjelder for helt og deltidstilsette medlemmene i Akademikerforbundet og Helse Fonna HF.

§ 2 Tilsetting/tenesteplikt

Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig.

For fast tilsette arbeidstakarar skal oppseiingstida normalt være minst 3 månader.

Deltid/midlertidig tilsatt

Det skal i hovudregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller ein vurdering av arbeidssituasjonen tilseier noe anna.

Ved ledig stilling skal det, der dette er tenleg, leggjast til rette for at arbeidstakar i delstilling får tilbod om utviding inntil heil stilling.

Prøvetid

Tilsetting skjer med ei prøvetid på 6 månader. I prøvetida gjelder 1 månads gjensidig oppseiingstid.

Legeattest

Tilsetting er avhengig av tilfredstillende lege-/helseattest.

Unntak

Overenskomstens lønn- og arbeidstidsbestemmelser omfattar ikkje tilsette som rapporterer direkte til administrerende direktør og tilsette som er arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger.

Tenesteplikt

§ 2.1 Tenesteplikt

Tenesteplikta for den enkelte skal være arbeid som er relevant for stillinga.

Arbeidsforesetnader.

Sjå A1 protokoll mellom SPEKTER og UNIO

§ 3 Oppseiing, omplassering.

Formkrav

Oppseiing skal skje skriftlig.

Oppseiingsfristar.

Som hovudregel gjelder ein gjensidig oppseiingsfrist på 3 månader regnet frå oppseiingstidspunktet. Andre oppseiingsfristar fyljer arbeidsmiljølova.

Omplassering

Ved omplassering/overgang til lågare løna stilling i same foretak av grunner som ikkje skyldes arbeidstakaren, skal arbeidstakaren minimum behalde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

§4 Arbeidstid

§ 4.1 Generelt

Arbeidstid er den tida arbeidstakar etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgivar

§ 4.2 Almennelig arbeidstid

Den almennelige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikkje overstige 37,5 timer pr uke.

Det synes til Arbeidsreglement for Helse Fonna HF

Den tilsette kan avtala fleksitid med arbeidsgjevar, dersom dette kan gjennomførast utan vesentlig ulempe for foretaket. Den ytre arbeidstid kan utvides til klokka 22.00 etter avtale med leder.

§ 5 Overtidsarbeid

Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

Avgrensing

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidkompensasjon dersom dei blir pålagt 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.

Betalt overtid

Alt arbeid utover alminneleg arbeidstid som er betinga av arbeidsmengde skal som hovudregel utbetales overtid for frå arbeidsgivers si side. Dette forutsett at arbeidsgivar på forhånd har godkjent at det skal gjennomførast overtidarbeid

Prosenttillegg for arbeidstakarar med dagararbeidstid

100 %

- 1 For overtidarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidarbeid påbegynt for kl 06.00 som varer fram til arbeidstidas begynnelse
- 2 For overtidarbeid på laurdagar og søndagar
- 3 For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstidas slutt på dagar før helgedagar

50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nemnd.

ELLER

Fast betalt ordning for overtid

- o Alle medarbeidarar kan etter avtale med leiar inngå i ein ordning om fast årleg betaling for overtid. Årslønn for fast overtid gis som eit individuelt tillegg, og skal utgjere 5,4 % av ordinær årslønn (basis lønn).

Sjølv om ein medarbeidar mottar betaling for fast overtid, vert det gitt moglegheit til avspasering. Avspasering i denne samanheng telles time for time

Når ein har fast betaling for overtid, har ein som hovudregel ikkje anledning til å motta anna betaling for overtidarbeid. Det blir likevel gitt unntak frå denne regelen om opparbeidde avspaseringsdagar passerer 15 arbeidsdagar (112,5 timar). Den enkelte medarbeidar plikter å informere nærmaste overordna når ein passerer 13 arbeidsdagar (97,5 timar).

Det vert utelukkande gitt moglegheit til å overføre maksimalt 5 avspaseringsdagar (37,5 timar) til eit nytt år.

Arbeidsgivar har moglegheit til å si opp ordninga med fast betalt overtid med den enkelte dersom ein meiner at det er eit for lavt antall utførte overtidstimar. Ved oppseiing av ordninga gjeld ei gjensidig oppseiingstid på 3 månader for arbeidsgivar og medarbeidar.

Divisor for overtid

Overtidstillegg reknas ut etter 1850 timer pr år.

§ 6 Ferie

Som "Sosiale bestemmelser" for overeinkomstområde 10 Helse

§ 7 Lønn under sjukdom, svangerskap, fødsel mv.

Som "Sosiale bestemmelser" for overeinkomstområde 10 Helse

§ 8 Lønn under avtening av verneplikt

Som "Sosiale bestemmelser" for overeinkomstområde 10 Helse

§ 9 Pensjons- og forsikringsordningar.

Som "Sosiale bestemmelser" for overeinkomstområde 10 Helse

§ 10 Reiseregulativ

Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid

Helse Fonna har eige reiseregulativ.

For arbeidstid ved pålagte tenestereiser/kurs gjelder fylgjande retningslinjer:

1.
 - a. Reisetid i ordinær arbeidstid reknast fullt ut som arbeidstid.
 - b. Reisetid utanom ordinær arbeidstid på kvardagar reknast som 1/1 tid.
2.
 - a. Reisetid på frilaurdagar, søndagar, påskeaftan, helge- og høgtidsdagar, samt etter kl.13.00 på pinse-, jule-, nyårsaftan og onsdag før skjærtorsdag reknast lik 1/2 tid.
 - b. Arbeidstakar som blir pålagt reiser på dagar som nemnt under 1b og 2a, gis fri et tilsvarande antal timer ein annan vekedag, dersom arbeidstakaren ønskjer det og tenesta tillet det. Dersom slik fritid ikkje kan gis, blir det betalt timelønn + 50 % for den berekna reisetid. Kvelds-/natttillegg og laurdags- /søndagstillegg utbetalast ikkje.
3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikkje regnet som arbeidstid når arbeidstakaren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid reknast som overtid. Dette gjelder også nødvendig før- og etterarbeid som må tas under reisefråværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetid er den tid som går med på reisa mellom arbeidsstad/bustad og forretningsstaden, inkludert nødvendig ventetid undervegs. Dersom reisa omfattar fleire forretningsstader, reknast tid for reiser mellom forretningsstadane som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. reknast ikkje som reisetid.
6. Avgjerdene over gjeld ikkje for arbeidstakarar som har arbeid av leiande art eller som har ei særleg sjølvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtalar kven dette gjeld.
7. Ved deltakelse i prosjektarbeid skal det ved oppstart vurderes om arbeides omfang er av en slik art at det bør inngås en kompensasjon med avspaseringsdagar.

§ 11 Korte velferdspermisjonar

Når viktige velferdsgrunner ligg føre, kan arbeidstakar gis velferdspermisjonar med inntil 10 dagar med lønn innan kalenderåret. Deltidstilsette har forholdsvis antall dagar.

§ 12 Permisjon

Arbeidstakar som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få behalde sin lønn. Arbeidstakaren plikter på førehand å søke næraste overordna om permisjon.

§ 13 Avløysarteneste/konstituering

Plikt til å utføre avløysarteneste

Ein kvar arbeidstakar plikter å utføre avløysarteneste.

Avløysarteneste i høgare løna stilling

Ved pålagt avløysarteneste i høgare løna stilling for ein periode ut over ei veke samanhengande, utbetalast den høgare løna sin stillings lønn frå første dag, når vedkomande overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høgare løna stilling, men kor vedkomande ikkje utførar alle dei arbeidsoppgåver eller er pålagt heile det ansvar som er tillagt stillinga, kan det avtales ei passende godtgjering. Den tilsette kan her be om at den tillitsvalgte bistår i denne prosessen.

Ferie/ferievikariat

Tillegg for avløysarteneste gis ikkje for ferievikariat ved avvikling av den lovfesta ferie. Rett til avløysargodtgjering optenast heller ikkje ved slikt vikariat.

Konstituering

Ved konstituering (mellombels tilsetjing) i høgare løna stilling utbetalast frå første tenestedag slik lønn som vedkomande ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det reine at ei stilling vil bli ståande ledig ut over 1 måned pga. sjukdom, permisjon e.l., foretas som hovudregel konstituering i stillingen.

§ 14 Likestilling

Foretaket skal arbeide for å oppnå ein jamn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikkje skal favorisere kjønn.

Lønnspolitikken i foretaket skal innehalde kjønnsnøytrale kriterium for lønnsfastsetting og skal praktisereast likestillingsfremmende.

Learane i de ulike ansvarsområda i foretaket har plikt til å ivareta likestillingsarbeidet.

§ 15 Lønnsordningar

Med lønn meinast i denne overenskomsten fast løn, samt lønsmessige tillegg etter oppsett turnus/tenesteplan og i medhald av Folketrygdlovens avgjerder om fastsetting av innektsgrunnlaget, jfr. Folketrygsloven §3- 4 a.

Tilsette skal ha sin lønn utbetalt som månadslønn. Månadslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakarane som blir løna pr. time avgrensast ut frå årsløna og arbeidstida for liknande heiltidsstilling. (Timelønnsatsen for dagarbeidstid er årslønn dividert på 1950).

Lønnsutbetaling.

Lønnsavregning skjer den 15. i månaden over bank. Lønnen skal vere disponibel på den enkeltes bankkonto til fastsett dag i kvar måned. Dersom denne dag faller på ein laurdag, son-, eller høgtidsdag, skal lønnen vere disponibel den føregående kvardag.

Årlige lønnsreguleringar

Tingingar om lønnsstillegg gjennomføres ein gang kvart år i medhald av forhandlingsordninga som avtales mellom SPEKTER og UNIO.

På grunnlag av overførnemnde tingingar gjennomføres lønstingingar for foretaket og personalorganisasjonane. Det blir tinga om begynnarløn. I tillegg kan det tingast om generelle tillegg og ei økonomiske ramme for individuelle tillegg.

Individuelle tillegg gis administrativt ut frå avtalte rammer og kriterium.

Det skal foretas individuell lønsvurdering, saklig basert på den enkeltes ansvarsområde, kompetanse samt den enkeltes jobbutføring. Ved vurdering av lønn bør det også tas omsyn til den enkeltes realkompetanse gitt som alders- og kvalifikasjonstillegg.

Lønsvurderinga skal vere objektiv og målbare kriterium kan mellom anna nyttast:

I overenskomstperioden kan partane lokalt krevje forhandlingar dersom ein tilsett får vesentleg endring i sitt arbeids- og ansvarsområde, eller har fullført relevant kompetansegivande etter-/vidareutdanning. Ved forhandling av særskilte forhandlingar skal forhandlinga skje med den nærmeste leder som har fullmakt til å fastsette lønn.

Arbeidstaker kan årlig be om en lønssamtale med arbeidsgiver. Tillitsvalgt kan bistå arbeidstaker dersom arbeidstakaren ber om det. Lønssamtalen kan ha følgende tema:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde

Rekruttering

I dei tilfelle der det er problem med å rekruttere kvalifiserte arbeidstakarar, vil partane kunne inngå avtale om endra lønn for den enkelte arbeidstakar

Behalde

I dei tilfelle der det er problem med å behalde kvalifiserte arbeidstakarar, vil partane kunne inngå avtale om endra lønn for den enkelte arbeidstakar

Lokale forhandlingar

Før lokale forhandlingar startar skal liste over lønnsforhold for Akademikerforbundet medlemmer ligge føre.

I overreinsperioden kan partane lokalt krevje forhandlingar dersom ein tilsett får ein varig, vesentleg endring i sitt arbeids- og ansvarsområde, eller har fullført relevant kompetansegivande etter-/vidareutdanning.

Ved fordeling av lokal pott skal følgende legges til grunn:

- Stillingens kompleksitet
- Kompetanse
- Ansvar i stillinga
- Innsats og resultatoppnåelse

Særavtalar

Dei lokale partane har ei innbyrdes plikt til, etter skriftleg krav frå den annen part, innan 14 dagar å ha avtala møtetidspunkt for forhandlingar.

Ved årets forhandlingar skal alle medlemmene til Akademikerforbundet være sikret en lønnsjustering på 0,8 % fra 01.01.2020. Denne justeringen skjer først og rammene kommer i ettertid.

I tillegg settes det av en pott på 80.000,- fra 01.01.2020 som skal fordeles etter innsendte krav fra medlemmene. Direktorene får en oversikt over innsendte krav fra Akademikerforbundet.

Følgjande minstelønnsnivå gjeld frå 01.01.2020

Stillingar med krav om 3 årig universitet/ høgskuleutdanning:

0 års	lønnsansiennitet	Kr 414.000,- pr. år.
4 års	lønnsansiennitet	Kr 429.000,- pr. år.
8 års	lønnsansiennitet	Kr 454.000,- pr. år.
10 års	lønnsansiennitet	Kr 505.000,- pr. år.

Stillingar med krav om 3 årig universitet/ høgskuleutdanning og relevant vidareutdanning

0 års	lønnsansiennitet	Kr 460.000,- pr. år.
4 års	lønnsansiennitet	Kr 485.000,- pr. år.
8 års	lønnsansiennitet	Kr 520.000,- pr. år.
10 års	lønnsansiennitet	Kr 548.000,- pr. år.

Arbeidstakere med master skal ha et individuelt tillegg ved siden av årslønnen på kroner 25.000,- i 100 % stilling dersom masterutdanningen er relevant for stillingen og blir anvendt i avdelingen og har betydning for jobbutførelsen.

Med relevant tilleggsutdanning menes tilleggsutdanning som den ansatte nyttiggjør seg i den aktuelle stillingen som den ansatte har. Leder vurderer dette i samråd med hovedtillitsvalgt.

Lønnssystem

Lønnsfastsetting

Ved tilsetning i foretaket skal all tidligere relevant erfaring/tilsetning i andre helseforetak eller sjukehus vurderast. Kompetanse som er tilegna utafor spesialhelsetenesta kan og telle med, dersom denne kompetansen er relevant for stillingen. Etter prøvetiden er over, skal lønsplasseringen for arbeidstakeren vurderes i henhold til utførelse av arbeidsoppgavene.

I de tilfeller der det er problemer med å behalde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partane kunne inngå avtale om endra lønn for den enkelte arbeidstakar.

Kompetanseutvikling

Foretaket skal legge vekt på målretta utvikling av tilsette sin kompetanse som et særlig viktig virkemiddel i utviklinga av verksendras konkurransevne, kundeorientering og medarbeidar tilfredsleik. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeidssituasjonar, kurs og vidareutdanning

Helse Fonna, 21.10.2020

For Helse Fonna


Ivar Jordal

For Akademikerforbundet


Solvi Røgde

Overenskomst del B

HELSE STAVANGER HF

mellom
følgende av UNIOS medlemsforeninger:

Akademikerforbundet
Presteforeningen

og

Helse Stavanger HF

01.05.16 – 30.04.18
Prolongert til 01.05.20

- 1 GENERELLE BESTEMMELSER**
- 2 TILSETTING**
- 3 OPPSIGELSE/OMPLASSERING**
- 3.1 Formkrav
- 3.2 Innskrenkninger, rasjonalisering og omplassering
- 4 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**
- 4.1 Generelt
- 4.2 Alminnelig arbeidstid
- 4.4 Overtidsarbeid
- 4.5 Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid
- 4.6 Reisegodtgjøring
- 5 LØNNSBESTEMMELSER**
- 5.1 Kriterier for lønnsdannelse
- 5.2 Lønnssamtaler
- 5.3 Tillegg
- 6 FORHANDLINGSORDNING, LØNNSREGULERING OG FORDELING AV LOKAL LØNNSMASSE**
- 6.1 Lønnsregulering
- 6.2 Ekstraordinære tilfeller
- 7 HOVEDTILLITSVALGT/HOVEDVERNEOMBUD – AVLØNNING**
- 8 FAGLIG UTVIKLING**
- 9 UTDANNINGSPERMISJON**
- 10 LIKESTILLING**
- 11 STEDFORTREDER GODTGJØRING OG KONSTITUERING**
- 12 LOKALE SÆRAVTALER**

0 GENERELT

Denne B-del bygger på den sentrale A-del mellom Spekter og UNIO.

1 GENERELLE BESTEMMELSER

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer i Akademikerforbundet og Presteforeningen ansatt i Helse Stavanger HF.

Alle lovhenvvisninger viser til den til enhver tid gjeldene lov.

Overenskomsten omfatter ikke divisjonsdirektører og nivå 3 ledere.

2 TILSETTING

Tjenestested for ansatte er Helse Stavanger HF.

3 OPPSIGELSE/OMPLASSERING

3.1 Oppsigelsesfrister

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

Vedrørende eldre arbeidstakere m.v. gjelder egne oppsigelsesfrister, jfr. Aml. For vikarer og midlertidig ansatte er oppsigelsestiden 1 måned.

Ved en oppsigelse av arbeidsavtaler før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet., jfr. Aml.

3.2 Innskrenkninger, rasjonalisering og omplassering

Ved innskrenkning og rasjonalisering skal under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i Helse Stavanger HF sies opp først.

4 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

4.1 Generelt

Partene er enige om at arbeidstakere som omfattes av denne overenskomsten er dagarbeidere. Som arbeidstid regnes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Unntak fra dette punkt er beskrevet i egne særavtaler.

4.2 Almennelig arbeidstid

Partene er enige om å videreføre dagens ordning med alminnelig arbeidstid på 37,5/35,5 t/uke. Den ordinære arbeidstiden skal, hvis annet ikke er avtalt mellom partene, legges til tidsrommet mellom kl. 0700 og kl. 2000 de fem første virkedagene i uken dvs. mandag til fredag. Partene er enige i at avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes iht. reglene i Aml. § 10-5 (2) og iht. til bestemmelsene om hviletid i §10-8 (3).

For medlemmer av Presteforeningen gjelder egen avtale.

4.3 Overtidsarbeid

Pålagt arbeid utover den ordinære stillings arbeidstid er overtidsarbeid.

Overtidstillegget utregnes etter 1850 timer pr. år.

Bestemmelsene gjelder kun arbeidstakere i heltidsstillinger.

Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt

for full stilling pr dag eller pr. uke.

133 1/3%

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

100%

For overtidsarbeid utført mellom kl 2100 og kl 0600. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 0600 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstidens slutt på dager før helgedager.

50%

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

4.4 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.

4.5 Reisegodtgjøring

Tjenestereiser skal foretas på rimeligste måte for bedriften. Utgifter til reise og diett dekkes etter samme satser som til en hver tid gjelder i Statens reiseregulativ i inn- og utland.

5 LØNNSBESTEMMELSER

5.1 Kriterier for lønnsdannelse

Ved lønnsdannelse tas det utgangspunkt i følgende når det gjelder krav til stillingens innhold og stillingsinnehavers kvalifikasjoner:

- a) Formal kompetanse – utdanning
- b) Realkompetanse – arbeidserfaring, praksis og kurs
- c) Anvendt kompetanse
- d) Spiss og breddekompetanse iht avdeling/klinikk/ Helse Stavanger HF sine planer og behov.
- e) Arbeidsoppgaver – ansvar og funksjon
 - utvidet ansvars og arbeidsområde
 - mer komplekse oppgaver
 - ansvar for opplæring
 - antall ansatte å lede
- f) Jobbutførelse – ferdigheter og egnethet
 - resultat og måloppnåelse
 - faglig dyktighet
 - samarbeids – og lederegenskaper
 - initiativ og kreativitet
 - fleksibilitet
 - servicegrad
 - lojalitet
- g) Forskning
- h) Vilje og evne til kompetanseutvikling
- i) Omstillingsevne
- j) Markedsverdi

Partene er enige om at hensynet til likelønn mellom kvinner og menn skal ivaretas. Videre teller individuelle kriterier ved lønnsdannelse, hvor det kan gis belønning ut fra vurdering av jobbutførelse.

5.2 Lønnssamtaler

Dersom de ansatte ber om det skal det gjennomføres lønnsamtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker minst en gang i året. Dersom den ansatte som resultat av lønnsreguleringen etter B-dels forhandlingene gjennom to år oppnår vesentlig lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittlig lønnsutvikling for stillingen, skal arbeidsgiver gå igjennom resultatet med vedkommende og det skal diskuteres hvilke forandringer og forbedringsalternativer som bør iverksettes. Ved uenighet kan ansatte få en ny samtale med bistand av tillitsvalgte. Ved vurdering av lønn skal det også tas hensyn til den enkeltes realkompetanse gitt som erfarings- og kvalifikasjonstillegg og det skal legges vekt på at nyutdannede normalt har økende kompetansevekst.

Punkt som kan diskuteres i en lønnsamtale som kriterier for individuell lønnsfastsettelse er de samme som kriterier for lokal lønnsdannelse.

5.3 Tillegg

Det kan gis et tillegg på 35 000,- pr år (hel stilling) for masterutdanning som er relevant for stillingen. Det vil bli gjort en individuell vurdering hvorvidt dette tillegget tilstås. Mastergradstillegget inngår ikke i basislønn.

For lederstillinger tilstås kun mastergradstillegg for lederrelevant masterutdanning. Mastergradstillegg gis ikke til ledere over nivå 4.

For administrative stillinger med direkte lønsplassering gis det som hovedregel ikke mastergradstillegg.

Ansatte med doktorgrad gis et tillegg på 42 500 kr pr. år så lenge den ansatte kan vise til vitenskapelig arbeid enten som veileder i forbindelse med master eller doktorgradsarbeider eller som medforfatter på artikler hvert 4. år.

Spesialister i praktisk prestetjeneste innen helse- og sosialsektor med spesialitet gis et tillegg kr. 20 000 per år.

For alle kompetansetillegg gjelder prinsippet om at det ikke gis uttelling for samme kompetanse flere ganger.

6 FORHANDLINGSORDNING, LØNNSREGULERING OG FORDELING AV LOKAL LØNNSMASSE

6.1 Lønnsregulering

Forhandlinger om lønnsregulering gjennomføres en gang hvert år i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og UNIO.

6.2 Ekstraordinære tilfeller

I den utstrekning foretaket finner det nødvendig, på grunn av behov for å rekruttere og beholde kompetanse og

for å rette opp oppståtte skjevheter, kan det foretas tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn nevnt i punkt 6.1. De tillitsvalgte har rett til drøftinger etter denne bestemmelsen.

Ved skifte av stilling eller permanent vesentlig endring av stillingens arbeidsområde av kvalitativ karakter kan det foretas en lønnsvurdering/lønnsregulering. Den nye lønnen gjøres gjeldende fra tidspunktet for stillingsendringen.

Ved store organisatoriske endringer kan lønnsforholdene drøftes.

Partene i denne overenskomst kan føre drøftinger om særskilte godtgjøringer i foretaket.

7 HOVEDTILLITSVALGT/HOVEDVERNEOMBUD – AVLØNNING

Arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/ hovedverneombud skal ikke ha reallønnsnedgang og sikres lønnsutvikling som for stillingen de har permisjon fra.

8 FAGLIG UTVIKLING

Helse Stavanger HF skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeidssituasjoner, kurs og videreutdanning.

Foretaket skal utarbeide kompetansemål og gjennomføre årlig kartlegging av ansattes kompetanse og kompetansebehov i forhold til målene. Dette danner grunnlag for målrettede utviklingstiltak.

Lederne i Helse Stavanger HF skal stimulere og veilede sine ansatte til å ta videreutdanning, og drive forskning og bygge opp kompetanse. Den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Leder og ansatte gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for å diskutere den ansattes egenutvikling og fremtidige utviklingsmuligheter. Leder utarbeider individuelle utviklingsplaner på grunnlag av disse samtalene.

Kostnadene til kompetanseutvikling for eksempel gjennom utdanningspermisjoner og forskningstermin, i samsvar med Helse Stavanger HFs behov er foretakets ansvar. Helse Stavanger HF kan dekke kostnader til frivillige opplæringstiltak som er godkjent av foretaket.

Annen relevant opplæring godkjent av arbeidsgiver gjennom divisjonsdirektør refunderes med inntil 100% av legitimerede utgifter til nødvendige bøker, kursavgift, semesteravgift, eksamensgebyr og andre utgifter. En forutsetning for refusjon er fullført kurs. Ved store utgifter kan Helse Stavanger HF etter søknad vurdere å forskuttere deler av kostnadene.

9 UTDANNINGSPERMISJON

Da Helse Stavanger HF har status som universitetssjukehus er partene enige om at det skal legges til rette for at ansatte i stillinger hvor det kreves kompetanse minst tilsvarende mastergrad etter søknad kan gis lønnet permisjon for faglig fordypning, studier, egen utvikling, forskning, hospitering og lignende innen relevante temaer som Helse Stavanger HF trenger kompetanse på.

Partene er enige om at forskningspermisjon er et virkemiddel for å sikre utviklingen av Helse Stavanger HF som kompetanseforetak.

For øvrig vises det til det til enhver tid gjeldende permisjonsreglement i foretaket.

10 LIKESTILLING

Helse Stavanger HF skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i foretaket inneholder kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende. Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta likestillingsarbeidet. Ved tildeling av kompetansegivende tiltak, må likestillingshensyn vurderes.

11 STEDFORTREDER GODTGJØRING OG KONSTITUERING

Ved stedfortredergodtgjøring/konstituering til høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stilling lønn fra første dag (gjelder ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie), såfremt en overtar hele stillingens ansvarsområde.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig over en måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering. Ved konstituering i forbindelse med ferieavvikling blir det ikke utbetalt den høyere stilling lønn.

Ved konstituering i høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, gis det en passende godtgjøring.

12 LOKALE SÆRAVTALER

Lokale særavtaler som videreføres vedlegges denne protokoll.

**NORSK
TIPPING AS**

O V E R E N S K O M S T D E L B

mellom

SPEKTER og NORSK TIPPING AS

PÅ DEN ENE SIDE

og

UNIO/AKADEMIKERFORBUNDET

VED NORSK TIPPING AS

PÅ DEN ANNEN SIDE

OM LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

FOR ANSATTE I NORSK TIPPING AS

FOR AVTALEPERIODEN

16.09.2020 til 31.3.2022

Innhold

1. Overenskomstens omfang, virkeområde og varighet	4
2. Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger med Akademikerforbundet	4
3. Lønnspolitikk og lønnsbestemmelser	4
a. Lønnspolitikk	4
b. Årlige lønnsforhandlinger	4
c. Årslønn, månedslønn og timelønn	4
d. Lønnsutbetaling.....	4
e. Lønn ved overgang til annen stilling.....	5
4. Særskilte lønnsbestemmelser for Akademikerforbundet	5
a. Prinsipper for lønnsfastsettelse	5
b. Lønnsvurdering i perioden	5
c. Skift, turnus, beredskap og hjemmevakt	5
d. Godtgjørelse for midlertidig ansatte i høyere stilling	6
5. Arbeidstidsbestemmelser	6
a. Ordinær arbeidstid	6
b. Fleksitidsordning	6
c. Ferie og fridager	6
d. Overtid.....	6
e. Overtidsgodtgjørelse	6
f. Matpenger.....	7
g. Lønn ved frammøte til ekstratjeneste/overtid.....	7
h. Militærtjeneste og sivil tjeneste	7
i. Arbeidstid i romjulen.....	7
j. Åpningstider for spill	7
k. Onsdag før skjærtorsdag	7
6. Turnusarbeid	8
a. Arbeidstid for ansatte i turnustjeneste	8
b. Beregning av arbeidstiden	8
c. Ukentlig fritid	8
d. Godtgjørelse for turnusarbeid/skift	9
e. Arbeid på disse dager	9
7. Reiser	9
a. Godtgjørelse på tjenestereiser.....	9
b. Arbeidstillegg.....	9
8. Lønn ved sykdom, fødsel, foreldrepermisjon m.v.	10

a.	Lønn under sykdom, foreldrepermisjon, adopsjon og omsorgspermisjon	10
b.	Omsorgspermisjon i fm fødsel/omsorgsovertakelse	10
c.	Amming	10
d.	Velferdspermisjon	10
e.	Lønnsutbetaling ved maks dato for sykepenger/uførepensjonering/pensjonering	10
f.	Permisjoner	10
9.	Andre rettigheter	10
a.	Forskudd i lønn / lønnslån	10
b.	Briller	10
c.	Bredbånd og mobiltelefon	11
d.	Arbeidsklær	11
10.	Ansettelse, oppsigelser og endringer	11
a.	Ansettelsesform	11
b.	Prøvetid	11
c.	Orientering om de ansattes organisasjoner	11
d.	Oppsigelsesfrister	11
e.	Oppsigelser, permitteringer	11
f.	Endringer i arbeidssituasjonen	12
11.	Pensjon	12
a.	Pensjonsordning	12
b.	Gruppelivsforsikring	13
12.	Seniorpolitikk	13
a.	Utviklingssamtale	13
b.	Seniorkurs/personlig økonomisk rådgiving	13
13.	Kompetanseutvikling	13
14.	Utdanningspermisjon	13
15.	Tvisteløsning	13

1. Overenskomstens omfang, virkeområde og varighet

Overenskomsten gjelder for alle ansatte i selskapet som er medlemmer av Akademikerforbundet.

Overenskomsten omfatter ikke administrerende direktør og faste medlemmer av ledergruppen i Norsk Tipping AS.

2. Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger med Akademikerforbundet

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres en gang hvert år i henhold til forhandlingsordning mellom Spekter og Unio.

3. Lønnspolitikk og lønnsbestemmelser

a. Lønnspolitikk

Norsk Tippings retningslinje for lønn og belønning skal bidra til

- at selskapet lykkes i å rekruttere, utvikle, beholde og motivere dyktige medarbeidere
- å styrke selskapets måloppnåelse/resultater og bidra til ønsket kultur
- å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi

Norsk Tipping skal også tilstrebe en hensiktsmessig kompetansesammensetning. Lønn og betingelser skal ligge på et konkurransedyktig nivå i forhold til de virksomheter og geografiske områder det er naturlig å sammenligne seg med.

Retningslinje for lønn og belønning skal ivareta både administrative og faglige karriereveier.

b. Årlige lønnsforhandlinger

Forhandlinger gjennomføres i henhold til forhandlingsordning mellom Spekter og organisasjonene, Hovedavtalens § 7.

c. Årslønn, månedslønn og timelønn

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30. Timelønn er årslønn dividert med 1850. Timelønn ved beregning av overtid er årslønn dividert med 1850.

d. Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales månedlig den 12. hver måned. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

Lønnen utbetales til bankkonto. Før eventuell endring av utbetalingspraksis, skal saken drøftes med de tillitsvalgte.

Dersom den 12. faller på lørdag, søndag eller helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen være på konto før slike dager.

En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønnsdag som faller i ferien.

Når det gjelder utbetaling av lønn og trekk av fagforeningskontingent, vises også til hovedavtalens § 25.

e. Lønn ved overgang til annen stilling

Omorganisering

En ansatt som på grunn av omorganisering omplasseres i en lavere lønnet stilling i virksomheten, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

Sykdom

En ansatt som på grunn av sykdom må gå over i annen stilling, beholder sin lønn som en personlig ordning. Dersom den ansatte går over i deltidsstilling (evt. redusert stilling) kombinert med uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling.

Yrkesskade

Fører en yrkesskade til at en ansatt må overføres til lavere lønnet stilling, beholder han den tidligere stillings lønn som en personlig ordning. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen han hadde da yrkesskade intraff.

4. Særskilte lønnsbestemmelser for Akademikerforbundet

a. Prinsipper for lønnsfastsettelse

Avlønning i Norsk Tipping skal fastsettes etter individuell vurdering og i henhold til selskapets lønnspolitikk (ref. overenskomsten pkt. 3a).

Årlig lønnsregulering skal bygges på en vurdering av Norsk Tippings økonomiske rammebetingelser i tillegg til en saklig vurdering av forhold knyttet til den enkelte ansatte. Følgende hovedelementer skal vurderes ved henholdsvis lønnsfastsettelse og lønnsregulering:

Ved tiltredelse i stilling (lønnsfastsettelse):

- Stillings krav til kvalifikasjoner, problemløsning og ansvar
- Personens utdanning, kompetanse og erfaring

Ved lønnsregulering:

- Jobbutførelse (arbeidsinnsats, resultater, atferd)
- Anvendt kompetanse
- Eventuelle endringer i stillingens ansvarsområde/arbeidsområde

b. Lønnsvurdering i perioden

I perioden mellom de ordinære lønnsforhandlingene pr 1. april, kan lønn og betingelser for enkeltpersoner/grupper tas opp til vurdering mellom partene i de tilfeller hvor dette er aktuelt.

c. Skift, turnus, beredskap og hjemmevakt

Det skal foreligge skriftlige avtaler med fastsatt særskilt godtgjørelse før det kan etableres skift, turnus og hjemmevakter. Endringer i skift-, turnus- og hjemmevaktordninger skal som hovedregel varsles arbeidstaker tre uker før endringen trer i kraft.

d. Godtgjørelse for midlertidig ansatte i høyere stilling

Arbeidstakere som midlertidig ansettes i overordnet stilling, skal ha særskilt godtgjøring som reflekterer ansvar og myndighet så lenge avtaleforholdet varer.

Den midlertidige ansettelsens omfang og særskilt godtgjøring skal nedfelles i en skriftlig avtale.

5. Arbeidstidsbestemmelser

a. Ordinær arbeidstid

Arbeidstiden for de ansatte er 37,5 t/uke for heltidsansatte med 5 dagers normalarbeidsuke.

Arbeidstiden inkluderer 20 min. spisepause pr. dag.

Den normale, ordinære arbeidstid legges mellom kl. 0600 og kl. 1700.

b. Fleksitidsordning

Norsk Tipping har fleksibel arbeidstid nærmere beskrevet i gjeldende rutine.

Selskapet har fleksitidsordning ut fra de regler som er avtalt i Protokoll 27/2013.

Alle ansatte i stillinger som er definert som ordinære stillinger, skal bruke selskapets tidsregistreringssystem for å registrere fleksitid og overtid. Unntatt er de som har særlig uavhengig stilling og ikke har rett til overtid.

c. Ferie og fridager

I Norsk Tipping har arbeidstaker 25 feriedager i året (lovbestemte og avtalefestede feriedager). I Norsk Tipping er det avtalt at alle ansatte gis 2 lønnede fridager pr. år i tillegg til lovbestemt og avtalefestet ferie. Disse dagene inngår ikke i feriebalansen, men betegnes som permisjon med lønn.

d. Overtid

Med overtid menes arbeidstid utover normal arbeidstid som er pålagt av nærmeste overordnet. Ansatte som arbeider i særlig uavhengige stillinger har ikke rett til overtidsgodtgjørelse etter dette punktet.

e. Overtidsgodtgjørelse

Overtid lønnes etter følgende satser:

- Overtidsarbeid på ordinære virkedager: Ordinær timelønn, pluss 50 % tillegg
- Overtidsarbeid på ordinære virkedager i tidsrommet 20.00 – 07.00:
- Ordinær timelønn, pluss 100 % tillegg
- Lørdager og søndager: Ordinær timelønn, pluss 100 % tillegg
- Høytids- og helligdager: Ordinær timelønn, pluss 200 % tillegg

Ved overtid på fridager garanteres en minstelønn for 3 timer selv om arbeidet varer kortere.

Overtidsgodtgjørelse utbetales ved ordinær lønnsutbetaling. Overtidsarbeid registreres i tidsregistreringssystemet, og godkjennes av nærmeste overordnede.

Overtid kan avspaseres forutsatt samtykke fra nærmeste overordnet. Hovedregel er at det skal avspaseres time for time, mens overtidstillegget blir utbetalt.

f. Matpenger

Ved pålagt overtid kan den ansatte spise et måltid fra egen kantine etter godkjenning fra leder. Kostnadene belastes den enkelte avdelings budsjett. Det kan alternativt ytes matpenger; kr. 60,- for minst to timers overtid, og kr. 80,- ved overtidsarbeid ut over 4 timer.

g. Lønn ved frammøte til ekstratjeneste/overtid

For ansatte som har rett til overtidsgodtgjørelse, gjelder følgende:

I. Ansatte som tilkalles og møter i bedriftens lokaler til ekstratjeneste på fridager, garanteres en minstelønn for 3 timer selv om arbeidet varer kortere.

II. Dersom en ansatt møter til ekstratjeneste/overtid på en dag vedkommende har ordinær arbeidstid, gjelder følgende:

- Blir en ansatt tilkalt innen 2 timer etter ordinær arbeidstids slutt, har vedkommende krav på betaling fra ordinær arbeidstids slutt fram til arbeidsoppgavens avslutning.
- Blir den ansatte tilkalt senere enn 2 timer etter ordinær arbeidstids slutt, eller vedkommende blir innkalt til tjeneste før en kvelds- eller nattvakt, garanteres vedkommende minst 3 timers betaling for oppmøtet.
- Blir den ansatte tilkalt til ekstratjeneste/overtid før ordinær arbeidstids start (om morgenen), skal vedkommende ha overtidsbetalt fra oppmøtetidspunktet fram til ordinær arbeidstids start.

III. Oppmøte ved bakvakt kompenseres i henhold til protokoller avtalt mellom partene.

Ansatte som har mer enn 15 km en vei i reiseavstand til arbeidsstedet, kan, etter avtale med nærmeste leder, føre kilometergodtgjørelse for dette.

h. Militærtjeneste og sivil tjeneste

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i selskapet, skal være sikret full lønn under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

Ansatte får full lønn under repetisjonsøvelser, tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven fratrukket ytelser utbetalt fra disse.

i. Arbeidstid i romjulen

Arbeidstiden i romjula er normalt 5 timer.

j. Åpningstider for spill

I forbindelse med høytidsdager, ref. punkt 6e skal endringer i arbeidstiden være avklart senest 2 mnd. på forhånd.

k. Onsdag før skjærtorsdag

Onsdag før skjærtorsdag varer ordinær arbeidstid fram til kl. 13.00. Arbeid utført etter kl. 13.00 er overtidsbetalt (200 %). Overtidsarbeid skal være pålagt og godkjennes av overordnede.

6. Turnusarbeid

a. Arbeidstid for ansatte i turnustjeneste

For personell i skift- og turnustjeneste skal den ukentlige arbeidstid i klokketimer ikke overstige:

36,5 timer pr. uke

Gjelder vanlig to-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

35,5 timer pr. uke

Gjelder:

- Arbeid som drives hovedsakelig om natten.
- Døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.
- 2-skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og/eller helligdag.
- Arbeidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelig helligdager.

33,6 timer pr. uke

Gjelder helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid.

Arbeidstiden er fastsatt i klokketimer. Den ordinære arbeidstid skal heller ikke overstige 37,5 timer beregnet tid i gjennomsnitt pr. uke i beregningsperioden.

b. Beregning av arbeidstiden

Tidsberegning gjennomføres slik:

- For ordinært arbeid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.
- For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

Partene kan skriftlig avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Tjenesteliste (vaktplan) drøftes mellom partene lokalt, og skal være kunngjort for arbeidstakerne med minimum 3 ukers frist.

c. Ukentlig fritid

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag og minst annenhver søndag. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag (turnusfriday) som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen. Hvor sesongmessige variasjoner eller andre særlige forhold gjør seg gjeldende, er partene enige om at man kan inngå skriftlig avtale om dispensasjon i henhold til AMLs § 10-8, nr. 3.

Pålagt arbeid på ukefriday/turnusfriday betraktes som overtidsarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse (tillegg på 100 % på ukedager og lørdag, og 200% på søn- og helligdager). Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfeller krav på å få utbetalt differansen

mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget). Avspasering skal normalt ikke kunne skje dersom avspaseringen medfører forskyvning av vakter eller behov for stedfortreder.

Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde. Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste på slike dager, ytes dessuten kompensasjon etter denne overenskomsts pkt. 6e. Den ekstra fridagen beholdes.

For ukefridag som delvis faller på helge- og høytidsdager, ytes ingen godtgjørelse. Avløsningsstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdagen uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- og høytidsdag.

Når det gis fri på bevegelig helligdag, skal det ikke trekkes for en feriedag.

d. Godtgjørelse for turnusarbeid/skift

Det gis følgende godtgjørelse for arbeid etter oppsatt turnusplan:

a. Mandag til fredag	kl. 1700-kl. 2000	25 %
b. Mandag til fredag	kl. 2000-kl. 0700 og	
Lørdag	kl. 0700-kl. 2000	50 %
c. Lørdag	kl. 2000 til mandag kl. 0700	70 %

Ovennevnte prosentsatser brukes til å beregne et fast prosentpåslag på ordinær lønn for de grupper som går turnus, slik at alle timer ordinær tjeneste i henhold til turnusplanen dekkes ved vedkommende prosentsats.

For arbeid på ekstradager innenfor den ukentlige arbeidstid, gis deltidsansatte tillegg i henhold til ovennevnte punkter. Tillegget utbetales pr. arbeidet time.

e. Arbeid på disse dager

Ansatte som arbeider turnustjeneste på 1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinse- dag, 1. og 2. juledag, samt påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften godtgjøres med 200 %. Det samme gjelder onsdag før skjærtorsdag fra kl. 1300. Vanlig turnustillegg faller da bort, jfr. pkt. 5e.

7. Reiser

a. Godtgjørelse på tjenestereiser

Statens reiseregulativ, innenlands- og utenlands regulativet, med tilhørende bestemmelser, er gjeldende for alle ansatte i Norsk Tipping AS, med mindre annet avtales mellom partene.

b. Arbeidstillegg

På alle tjenestereiser gis de ansatte et arbeidstillegg på kr 60,-. Tillegget gis for antall diettdøgn (fravær minst 6 timer). Salgsledere gis et arbeidstillegg på kr. 80,-.

8. Lønn ved sykdom, fødsel, foreldrepermisjon m.v.

a. Lønn under sykdom, foreldrepermisjon, adopsjon og omsorgspermisjon

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i selskapet er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn inkl. tillegg i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

b. Omsorgspermisjon i fm fødsel/omsorgsovertakelse

I Norsk Tipping gis omsorgspermisjon i tråd med AML § 12-3 med full lønn.

c. Amming

En ansatt som jobber hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med lønn inntil to timer pr. dag i barnets første leveår. En ansatt som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med lønn inntil en time pr. dag.

d. Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en ansatt tilstås permisjon med inntil 2 uker med full lønn eller inntil 4 uker med halv lønn per kalenderår. Kriteriene for velferdspermisjoner framgår av gjeldende retningslinje.

e. Lønnsutbetaling ved maks dato for sykepenger/uførepensjonering/pensjonering

Når en arbeidstaker oppnår maks dato for sykepenger eller fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

f. Permisjoner

Norsk Tipping følger de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter for innvilgelse av permisjoner dersom interne regler i Norsk Tipping ikke gir bedre vilkår.

Norsk Tipping gir i de tilfeller det er permisjoner med lønn etter folketrygdens regler, full lønn, uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensninger.

9. Andre rettigheter

a. Forskudd i lønn / lønnslån

Ansatte i selskapet har anledning til forskudd på lønn med inntil fire brutto månedslønner med nedbetalingstid inntil 48 mnd. Nærmere retningslinjer avtales mellom partene, og finnes i gjeldene rutine.

b. Brilller

Når ansatte på grunn av arbeid ved dataterminal eller annet belastende arbeid for øynene må skaffe seg briller, gir bedriften dekning av kostnadene etter nærmere regler beskrevet i gjeldende rutine.

c. Bredbånd og mobiltelefon

Norsk Tipping refunderer utgifter til bredbånd og tildeler mobil i henhold til selskapets rutine.

d. Arbeidsklær

Ansatte utstyres med vernesko/sko og arbeidsklær/uniform etter behov, når dette er nødvendig i arbeidet, eller arbeidets art krever det.

10. Ansettelser, oppsigelser og endringer

a. Ansettelsesform

Med ansettelsesform menes den tilknytningsform som arbeidstakere har gjennom sitt arbeidsforhold til Norsk Tipping. Ansettelsesformer som benyttes er:

- Fast ansettelse (heltid, deltid)
- Midlertidig ansettelse iht. aml § 14-9 (2)

Alle ansatte skal ha en skriftlig arbeidsavtale.

b. Prøvetid

Alle som ansettes i selskapet, ansettes med en avtalt prøvetid. I henhold til Norsk Tippings arbeidsreglement er denne normalt 6 mnd.

Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøveperioden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Arbeidsgiver må i tilfelle gi arbeidstaker skriftlig orientering om forlenget prøvetid før utløpet av prøveperioden. Prøvetidens periode kan maksimalt være på 6 mnd.

For ansatte som er inne i prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned. Det samme gjelder midlertidig ansatte. Selskapet vil sikre gode mottaks- og oppfølgingsrutiner for å integrere nyansatte raskest mulig og å sikre at selskapet drar nytte av vedkommendes kapasitet og kompetanse.

c. Orientering om de ansattes organisasjoner

Alle nyansatte skal ved tiltredelse få informasjon om fagforeningene ved selskapet.

d. Oppsigelsesfrister

I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid. For fast ansatte skal den gjensidige oppsigelsestiden være minst 3 måneder.

e. Oppsigelser, permitteringer

I selskaper som har eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det til regler om permitteringer og oppsigelser i Hovedavtalen og arbeidsmiljølovens kapittel 15.

f. Endringer i arbeidssituasjonen

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som kan få betydning for sysselsetting og arbeidsmiljø i Norsk Tipping skal drøftes på et tidligst mulig tidspunkt med de tillitsvalgte etter bestemmelser fastsatt i Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven.

Drøftinger med tillitsvalgte skal så langt det er mulig gjennomføres slik at disse har en reell mulighet til å fremme sine synspunkter før selskapet ferdigstiller innstilling og treffer beslutninger.

I saker som angår enkeltpersoners forhold, skal Norsk Tipping drøfte situasjonen med tillitsvalgte så tidlig som mulig, forutsatt samtykke fra den saken gjelder.

11. Pensjon

a. Pensjonsordning

De ansatte er medlemmer av Statens Pensjonskasse.

Fra 01.01.2022 er Norsk Tipping sin offentlige tjenstepensjonsordning i Statens Pensjonskasse lukket for opptak av nye medlemmer. Alle eksisterende medlemmer pr. 31.12.2021 vil få tilbud om frivillig overgang til ny tjenstepensjonsordning. Fra 01.01.2022 vil nyansatte meldes inn i ny tjenstepensjonsordning.

Ny tjenstepensjonsordning vil være en innskuddspensjon, i henhold til lov om innskuddspensjon, med investeringsvalg for medlemmene. Satsene for innskudd vil være 6 prosent av lønn fra 0 – 7,1G og 18 prosent for lønn mellom 7,1 – 12G.

Risikodekninger tilknyttet tjenstepensjonsordningen

Pensjonsordningen skal sikre obligatorisk innskuddsfritak, samt premiefritak ved arbeidsuførhet.

Det skal tilknyttes uførepensjon uten fripoliserett som utgjør 3 prosent av lønn fra 0 til 12G, et tillegg på 66 prosent av lønn fra 6 til 12G, samt et tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 12G. Barnetillegg til hvert barn under 18 år skal utgjøre 4 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 6G begrenset oppad til 12 prosent av medlemmets lønnsgrunnlag inntil 6G. Det gjøres fradrag for tidligere fripoliser og oppsatte rettigheter.

Satsene er de maksimale som er tillatt i henhold til lov om tjenstepensjon, og identisk med dekningene i SPK. Kravet til 30 års mulig tjenestetid frem til 67 år for å få full pensjon som gjelder i SPK videreføres ikke.

Ordningen har ikke fripoliseopptjening. Det innebærer at den ansatte kun er dekket så lenge ansettelsesforholdet varer.

Dersom arbeidsgiver ikke lykkes med å anskaffe uførepensjonsordning innen 1. juni 2021 i samsvar med tilbudet som er fremlagt, så vil selskapets pensjonsordning videreføres i SPK.

Det skal tilknyttes en livsvarig ektefelle- og samboerpensjon uten fripoliserett, som utgjør 9 prosent av pensjonsgrunnlaget. Krav til 30 års medlemstid for full opptjening gjelder.

Det skal tilknyttes en barnpensjon til 21 år uten fripoliserett, som utgjør 20 prosent av pensjonsgrunnlaget for første barn under 21 år. Øvrige barn under 21 år får halvparten. Sum barnpensjon deles likt på alle barn med rett til barnpensjon. Krav til 30 års medlemstid for full opptjening gjelder.

Det vil ikke gjøres fradrag for fripoliser eller oppsatte rettighet til ektefellepensjon, samboerpensjon eller barnpensjon.

b. Gruppelivsforsikring

Partene har inngått avtale om kollektiv gruppelivsforsikring for de ansatte i selskapet. Endringer i den kollektive gruppelivsforsikringen skal drøftes mellom partene. Premien blir i sin helhet betalt av selskapet, og tillegges den enkeltes inntekt.

12. Seniorpolitikk

a. Utviklingssamtale

Fra fylte 55 år, kan utviklingssamtalen inneholde et punkt om planlegging av senkarrieren. Hensikten med dette er at både arbeidstaker og arbeidsgiver skal bidra til at senkarrieren blir planlagt så godt som mulig.

Det året man fyller 60 år skal senkarrieren være et tema i utviklingssamtalen, med årlig oppfølging.

b. Seniorskurs/personlig økonomisk rådgiving

Fra fylte 60 år gis ansatte tilbud om seniorskurs som inkluderer personlig økonomisk rådgiving. Selskapet dekker kurskostnader, reise og opphold.

Selskapet dekker reise- og oppholdskostnader for ektefelle/samboer/partner.

13. Kompetanseutvikling

Norsk Tipping arbeider for en målrettet og systematisk kompetanseutvikling i tråd med de kompetansekrav selskapets strategiske planer innebærer. Arbeidet med kompetansestrategier skal drøftes med de tillitsvalgte.

Lederne i Norsk Tipping skal i samarbeid med de ansatte utarbeide kompetanseplaner for hver enkelt ansatt.

Kostnader knyttet til kompetanseutvikling etter selskapets behov og krav dekkes i sin helhet av Norsk Tipping. Selskapet kan dekke kostnader til frivillige opplæringstiltak etter avtale. De ansatte gis rett til å benytte deler av arbeidstiden til kompetanseheving dersom dette ikke kommer i konflikt med det ordinære arbeidet. Det utarbeides en skriftlig avtale hvor eventuell bindingstid fastsettes.

14. Utdanningspermisjon

Ansatte som etter en periode ønsker alternativ karriere kan etter drøftelse mellom partene gis permisjon til utdanning hvor deler av lønnen opprettholdes for en avtalt periode.

15. Tvisteløsning

Oppstår det tvist om noen bestemmelse i denne overenskomsten, eller om bestemmelser som denne overenskomsten viser til, skal tvisten søkes løst i henhold til reglene i hovedavtalen mellom Spekter og Unio.

Hamar, 22.10.2020

.....
Per Steinar Krogsæter
Norsk Tipping AS

.....
Kjetil Berntsen
Akademikerforbundet

ST. OLAVS HOSPITAL HF

PROTOKOLL

fra

**B-dels forhandlinger
mellom
St. Olavs hospital HF
og
Akademikerforbundet,
Presteforeningen og Forskerforbundet**

År 2020, i perioden fra 22. oktober til 30. oktober, ble det avholdt forhandlinger mellom St. Olavs hospital HF og Akademikerforbundet, Presteforeningen og Forskerforbundet.

B-dels forhandlingene er ført med henvisning til protokoll fra forhandlinger om overenskomstens del A mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og UNIO, datert 25. august 2020.

Tilstede i ett eller flere møter:

For St. Olavs hospital HF:

Haldis Røssing
Inge Andersen

For Akademikerforbundet, Presteforeningen og Forskerforbundet:

Jørund Osen
Ingvild Hammernes
Hilde Dahl



Generelt

Partene er enige om vedlagte B-overenskomst for tariffperioden 2020– 2022.

1. Minstelønnplassering

Følgende minstelønnplassering gjelder med virkning fra 01.05.20 for stillinger hvor det reelt kreves og benyttes kompetanse minst:

Kompetanse	Minstelønn
Tilsvarende cand.mag., bachelor mv.	Kr. 477 000,-
Tilsvarende hovedfag, embetseksamen, mastergrad, sivilingeniør, siviløkonom mv.	Kr. 543 000,-

2. Generelle og individuelle lønnstillegg

2.1 Presteforeningen:

Med virkning fra 01.05.20 gis et generelt tillegg på 1,1 % til alle medlemmer.

Tillegget er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

2.2 Forskerforbundet:

Med virkning fra 01.05.20 gis et generelt tillegg på kr. 7 200,- til alle medlemmer.

Tillegget er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

2.3 Akademikerforbundet

På bakgrunn av at overhenget fra lønnsoppgjøret i 2019 er på 1,95%, og dermed går ut over rammen for årets lønnsoppgjør (1,7%), gis det ikke ytterligere lønnsvekst til Akademikerforbundets medlemmer i 2020.

HR
JØ ACH
20

3. Forholdet mellom det generelle tillegget, minstelønnsatser og 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 minstelønnsattsene fortsatt er høyere, skal lønnen justeres i forhold til dette.
3. Eventuelle individuelle tillegg

4. 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, 16/11-20

For St. Olavs hospital HF:



Haldis Røssing
Forhandlingssjef

For Akademikerforbundet,
Presteforeningen og Forskerforbundet



Jørund Osen
Foretakstillitsvalgt
Akademikerforbundet



Ingvild Hammernes
Foretakstillitsvalgt
Den Norske Kirkes Presteforening



Hilde Dahl
Foretakstillitsvalgt
Forskerforbundet

B-Overenskomst

mellom:

**St. Olavs hospital HF
og
følgende organisasjoner i UNIO:**

**Akademikerforbundet
Den Norske Kirkes Presteforening
Forskerforbundet
(benevnt UNIO 4)**

Tariffperioden 01.05.2020 – 30.04.2022

JD JD
JvH HR

INNHOLDSFORTEGNELSE:

- I OMFANG OG GYLDIGHET**
- II SOSIALE BESTEMMELSER MV**
- III DIVERSE BESTEMMELSER**
- IV ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MM**
- V LØNNSBESTEMMELSER**

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022

2

HB
JCH
HR

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

I OMFANG OG GYLDIGHET

1. OMFANG

For medlemmer av Akademikerforbundet, Det Norske Diakonforbund, Den Norske Kirkes Presteforening og Forskerforbundet.

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, avdelingssjefer innenfor psykisk helsevern og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i overenskomstforhandlinger (forhandlingsjef).

2. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2020 til og med 30.april 2022, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke hovedorganisasjon sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

II SOSIALE BESTEMMELSER MV

Jf. Overenskomstens del A1, Sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10 Helseforetak.

III DIVERSE BESTEMMELSER

1. Oppsigelsesfrister

- Oppsigelse skal skje skriftlig.
- 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 tilsetting) før avtalens utløp, gjelder en oppsigelsestid på 1 måned. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, dette i henhold til Aml § 15-3 (4).

3

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022

JO
87
2021
HR

2. Kompetanseheving

I tråd med St. Olavs hospitals visjon og hovedmål som et universitetssykehus, er det nødvendig for St. Olavs hospital å legge til rette for undervisning, veiledning og forskning. Dette innebærer at det utarbeides avdelingsvise kompetanseplaner. Innholdet i kompetanseplanen drøftes med de ansattes representanter.

I kompetanseplanen må det fremgå hvilken kompetanse som er relevant for klinikken/avdelingen/divisjonen og hvor mange som bør inneha den aktuelle kompetansen.

Det bør lages en individuell plan for kompetanseheving for den enkelte medarbeider. Innholdet i kompetanseplanene drøftes mellom nærmeste leder og den enkelte medarbeider i regelmessige medarbeider- og utviklingssamtaler.

IV ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MED MER

1. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

1.1 Definisjon

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

1.2 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

1.3 Fleksibilitet

Partene er enige om at det kan avtales arbeidstidsordninger som avviker fra det ordinære, både mht. virksomhetens og arbeidstakerens behov.

1.4 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. jfr. arbeidsmiljøloven § 10-4 og 10-12.

1.5 35,5 timer pr. uke

For arbeidstidsordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20:00 og kl. 06:00 og/eller medfører at den enkelte må arbeide minst 3. hver søndag, skal den ordinære arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

4

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022



1.6 Kontoradministrasjonen

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 1.4.

1.7 Hvile-/spisepauser, jf. 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, må spisepausen avvikles under arbeidets gang og regnes med som en del av arbeidstiden. Det tilligger *klinikkjef, divisjonssjef og forretningsjef* å vurdere nødvendigheten av å legge pausen som en del av arbeidstiden.

1.8 Helgeaftener og lignende

Arbeidstakere med 37,5 timers arbeidsuke, slutter arbeidet uten trekk i lønn, kl. 12:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Samme kategori arbeidstakere med arbeide på lørdager, gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Beordret arbeide på nevnte dager/aftener godtgjøres i hht. pkt 2.9.
Dette punktet gjelder også deltidsansatte.

1.9 Arbeidstakere over 55 år

Arbeidstakere over 55 år, kan fritas for nattevakter evt. å redusere belastende arbeidsoppgaver, hvis de selv ønsker det og forholdene forøvrig ligger til rette for det.

2. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

2.1 Avgrensninger

Godtgjøring etter pkt. 2 betales ikke under overtidsarbeid.

2.2 Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter pkt. 2 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg for kvelds-/natttillegg for samme tidsrom som det betales lørdag-/søndagstillegg og helge-/høytidstillegg.

2.3 Arbeid av ledende art

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling. Dette unntak gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

5

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022

JD
20
JUH
HR

2.4 Lørdags- og søndagstillegg

Godtgjøres med kr. 43,- pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 00:00 lørdag og kl. 24:00 søndag.

2.5 Kveldsvakt-tillegg

Det gis et tillegg på 32 % av timelønn, dog min. kr. 54,- og maks. kr. 72,- for ordinært arbeid som utføres fra kl.17:00 og til kveldsvaktens slutt, senest kl.23:00.

2.6 Nattvakt-tillegg

Det gis et tillegg på 40 % av timelønn, dog min. kr. 54,- og maks. kr. 77,- for ordinært arbeid som utføres fra kl.22:00 og til nattvaktens slutt, senest kl.08:00.

2.7 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag jfr. Arbeidsmiljøloven § 10-8 (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag F5 innen 1 måned.

Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret foreslått i turnusplanen.

Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. dette kap., pkt. 4.1.

2.8 Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt pr.31.03.2002 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

2.9 Helge- og høytidstillegg

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 pinse-, jul- og nyttårsaften, godtgjøres med et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

2.10 Avspasering av helge- og høytidstillegg

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 2.9, helt eller delvis, gis 1 1/3 timer fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 2.9 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene lokalt ved avdeling/enhet ikke blir enige om noe annet.

2.11 Betaling

Tilleggene betales for faktisk medgått tid.

3. OVERTID

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022

HD JCH
80 HR

3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

3.2 Avgrensning

3.2.1. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i helstillinger. 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. 3.7.

3.2.2. 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 inne 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 37,5 times arbeidsuke

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. 07:00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 07:00, 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 35,5 timers arbeidsuke

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.

7

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022

HD
20
JLH
HR

3.4.2 50 %

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

3.4.3 100 %

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

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 overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid 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 overtidbetaling, kan tilstås inntil 7 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 helseforetaket er enige om det.

3.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år.

3.8 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i helseforetaket 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. 1.2 er fastsatt en særlig inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Partene er enige om følgende presiseringer:

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022

8
HO
80
JLH
HR

- 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 faktisk 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 (4).

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- h) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt 3.7, vil bestemmelsen om overtid komme til anvendelse.
- i) 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.
- j) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

4. VAKT- OG BEREDSKAPSORDNINGER

Behovet for - og omfanget av turnus- vakt- og beredskapsordninger, skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

4.1 Vaktplan

Vaktordninger/turnus skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning. For arbeidstakere over 55 år, vises til pkt IV, 1.9

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

9

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022



uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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. Om søknad til Arbeidstilsynet vises det til bestillingsnr. 379 fra Direktoratet for arbeidstilsynet om hjemmevakt.

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 overenskomstens punkt 4.

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 i følge 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 utover 1 time utenom arbeidstid på hverdager regnes som ½ tid.

2.

- a) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik ½ tid.
 - b) Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1 b og 2 a, 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 ordinært 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 og lignende 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. Godtgjøringer kan gjennomsnittsberegnes på årsbasis og utbetales som faste månedlige beløp, uavhengig av ev. avvik/endringer i ferier og høytider, og/eller andre endringer som vurderes som uvesentlige eller som utjevnes over tid.

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022

11
TH JCH
80 HR

V LØNSBESTEMMELSER

1. GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

1.1 Definisjon av lønn

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

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

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn. Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

1.2 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, verdiskapning og resultatoppnåelse.

1.3 Lønnssystem

Individuell vurdering gjennomføres med utgangspunkt i:

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 videreutdanning og kompetanscheving, slik som tilleggskompetanse, spesialkompetanse, godkjent spesialistkompetanse, vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid.
 - b. Jobbutførelse (kvalitet)
 - c. Rette opp lønnsmessige skjevheter
 - d. Generell lønnsutvikling
3. Markedssituasjon
 - a. Personlige tillegg for å beholde personer med kompetanse som det åpenbart vil være vanskelig å erstatte.

12

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022



1.3.1 Lønnssamtale

Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til en dialog/lønnssamtale med den enkelte medarbeider.

1.4 Minstelønnplassering

Følgende minstelønnplassering gjelder med virkning fra 01.05.2020 for stillinger hvor kompetansen reelt kreves og benyttes:

<i>Kompetanse</i>	<i>Minstelønn</i>
Tilsvarende cand.mag., bachelor mv.	Kr. 477 000,-
Tilsvarende hovedfag, embetseksamen, mastergrad, sivilingeniør, siviløkonom mv.	Kr. 543 000,-

Det kan gis individuell lønn ut over minstelønn for alle stillinger.

1.5 Doktorgradstillegg

Doktorgradstillegg: Kr. 45 000,-

Beløpet skal registreres og synliggjøres som et eget separat tillegg.

1.6 Spesialisttillegg for sykehusprester

Spesialisttillegg: Kr. 50 000,-

Sykehusprester som har gjennomført spesialistutdanning i henhold til Presteforeningens spesialiseringsprogram samt interne tilleggskrav for godkjenning ved St. Olavs hospital HF, tilstås spesialisttillegget ved dokumentert fullført spesialistutdanning.

2. Forholdet mellom det generelle tillegget og minstelønnsatser:

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 minstelønnsattsene fortsatt er høyere, skal lønnen justeres i forhold til dette.

3. 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.

13

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022




Trondheim: 16/11-20

For St. Olavs hospital HF


Haldis Røssing
Forhandlingssjef

For Akademikerforbundet, Den Norske
Kirkes Presteforening og Forskerforbundet


Jørund Osen
Foretakstillitsvalgt
Akademikerforbundet


Ingvild Knudsen Hammernes
Forhandlingsleder
Den Norske Kirkes Presteforening


Hilde Dahl
Foretakstillitsvalgt
Forskerforbundet

B-overenskomst mellom
St. Olavs hospital HF og UNIO 4
Tariffperioden 2020-2022

14




ST. OLAVS HOSPITAL
UNIVERSITETSSYKEHUSET I TRONDHEIM

Lønnsmasse 4 482 632

Arsverk 5,6



	Satser	Virkningsdato	mndr 2020	mndr 2021
Gen. KR tillegg	-	1. mai 2020	8	4
Gen. %-tillegg	1,1 %	1. mai 2020	8	4
Pott	-	1. mai 2020	8	4
Dr. grad	42 500	1. mai 2020	8	4
Annet	-	1. mai 2020	8	4

	Kostnad	Arslønnsvekst	Overheng	Datolønnsvekst
Overheng fra 2019	-	1,10 %	0,00 %	0,00 %
Gen. KR tillegg	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Gen. %-tillegg	42 591	0,63 %	0,32 %	0,95 %
Pott	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Dr. grad	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Annet	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Effekt	42 591	1,73 %	0,32 %	0,95 %

Reberegne



Lønnsmasse 30 736 619
Årsverk 46,7

	2019	2020	Endring
Bachelor (66300)	467 000	477 000	2,14 %
Master (66400)	533 000	543 000	1,88 %

I kolonne D for kompetanse må man angi Master eller Bachelor

	Satser	Virkningsdato	mndr 2020	mndr 2021
Gen. tillegg kr	7 200	1. mai 2020	8	4
Gen. %-tillegg	0,00 %	1. mai 2020	8	4
Minimumsbeløp	-	1. mai 2020	8	4
Dr.grad	45 000	1. mai 2020	8	4
Annet	-	1. mai 2020	8	4

	Kostnad	Årslønnsvekst	Overheng	Datolønnsvekst
Overheng fra 2019		0,97 %		
Gen. tillegg kr	336 240	0,73 %	0,36 %	1,09 %
Gen. %-tillegg	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Minimumsbeløp	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Dr. grad	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Annet	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sikring	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Effekt	336 240	1,70 %	0,36 %	1,09 %

Reberegne



ST. OLAVS HOSPITAL
UNIVERSITETSSYKEHUSET I TRONDHEIM

Lønnsmasse 56 021 924
Årsverk 96,2



**AKADEMIKER
FORBUNDET**

	2019	2020	Endring
Bachelor (66300)	467 000	467 000	0,00 %
Master (66400)	533 000	533 000	0,00 %

I kolonne D for kompetanse må man angi Master eller Bachelor

		mndr 2019	mndr 2020
Gen. KR tillegg	-	1. mai 2020	8 4
Gen % tillegg	0,00 %	1. mai 2020	8 4
Sikring minimum	-	1. mai 2020	8 4
Pott	-	1. mai 2020	8 4

	Kostnad	Årslønnsvekst	Overheng	Datolønnsvekst
Overheng fra 2019		1,95 %		
Gen. KR tillegg	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Gen % tillegg	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Pott	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
minstelønnsikring	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Effekt	-	1,95 %	0,00 %	0,00 %

Reberegne



SUNNAAS SYKEHUS

Overenskomst

Del B

Akademikerforbundet og Den norske
kirkes Presteforening og
Sunnaas sykehus HF

1. mai 2020 – 30. april 2022



1 Partsforhold

Avtalen er inngått mellom SunHF og Akademikerforbundet og Den Norske Kirkes Presteforening.

2 Sosiale bestemmelser A1

De til enhver tid gjeldende sosiale bestemmelser inngått i overenskomstens A1 mellom Spekter og UNIO gjelder for medlemmer av Akademikerforbundet og Den Norske Kirkes Presteforening ved Sunnaas sykehus HF.

3 Virkeområde

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Akademikerforbundet og Den Norske Kirkes Presteforening som er ansatt av SunHF.

Unntak

- Lederstillinger
- Ansatte som er arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger

4 Arbeidstid

Den enkelte ansattes arbeidstid avtales i arbeidsavtalen i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

5 Overtid

Overtid lønnes i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Påbegynt halvtime beregnes som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- og beredskapstjeneste.

Overtid ved tilkalling:

For oppmøte til overtid hvor det viser seg at det likevel ikke var bruk for arbeidstakeren betales overtid for to timer.

6 Arbeid på søn- og helgedager, påskeaften, 1 og 17 mai

Arbeid på slike dager lønnes i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

7 Tjenestereiser

Statens reiseregulativ følges. Reisetid ut over ordinær arbeidstid avspaseres time for time. Dette gjelder ikke mellom klokken 2200 og 0600 hvis det benyttes soveplass.



8 Stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstiden ikke derved vesentlig endres. Det arbeidet vedkommende beordres til skal være innenfor samme fagområde og av samme art.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det mellom leder og den ansatte avtales en passende godtgjøring.

Hvis arbeidstaker innen de 12 siste mnd til sammen har tjenestegjort i en uke i høyere lønnet stilling, skal vedkommende ved senere beordring ha den høyere lønnen fra første tjenestedag i den høyere lønnede stillingen.

Ordningen omfatter ikke ordinær ferieavvikling.

9 Lønn

Lønn utbetales p.t den 12 i hver måned.

10 Deltidsstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de regler som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

11 Lønnsutvikling ved foreldrepermisjon

Arbeidstaker som er borte fra arbeidet med rett til foreldrepenger etter folketrygdloven ved fødsel/adopsjon eller ved svangerskapspermisjon, gis en lønnsøkning tilsvarende den lønnsutvikling den ansatte ville fått dersom den var i jobb.

12 Lønnsutviklingssamtale

Det skal, dersom den ansatte ber om det, gis anledning til slike samtaler årlig. Den ansatte kan velge å ha en tillitsvalgt tilstede ved lønnsutviklingssamtalen.



13 Individuell lønnsfastsettelse

Det skal legges vekt på:

- Formalkompetanse
- Realkompetanse
- Jobbutførelse, herunder personlig egnethet, fleksibilitet, initiativ
- Ansvars – og arbeidsområder
- Kompleksitet i arbeidsoppgavene

14 Generell lønnsfastsettelse

Lokale forhandlinger skal generelt bygge på

- Lønnspolitiske utfordringer knyttet til virksomhetens måloppnåelse
- Økonomisk ramme for forhandlingene
- Generell lønns- og prisvekst i samfunnet
- Rett opp skjevheter i foretaket
- Ivareta medarbeidere i lønnet foreldrepermisjon

15 Lønnsfastsettelse

Følgende minstelønnsatser gjelder fra 1. august 2019.

Stillinger med krav om 3-årig universitet/ høyskoleutdanning

0 års	Lønnsansiennitet kr. 410 000,- pr år.
4 års	Lønnsansiennitet kr. 425 000,- pr år.
8 års	Lønnsansiennitet kr. 450 000,- pr år.
10 års	Lønnsansiennitet kr. 500 000,- pr år.

Stillinger med krav om 3-årig universitet/ høyskoleutdanning og relevant ett års videreutdanning (60 studiepoeng) og 2 års relevant erfaring:

0 års	Lønnsansiennitet kr. 450 000,- pr år.
4 års	Lønnsansiennitet kr. 475 000,- pr år.
8 års	Lønnsansiennitet kr. 510 000,- pr år.
10 års	Lønnsansiennitet kr. 538 000,- pr år.

Tillegg for spesialisering: ”Praktisk prestetjeneste i helse- og omsorgssektoren” kr. 20 000,- pr år.

FO-godkjent spesialkompetanse gis et tillegg på egen linje på kr. 25 000 etter nærmere bestemte vilkår fastsatt av arbeidsgiver.



Mastergradstillegg/hovedfagstillegg

Mastergradstillegg for relevant og anvendt mastergrad med kr. 30 000,- kommer i tillegg til den lønn vedkommende til enhver tid har.

Doktorgradstillegg

Doktorgradstillegg for relevant og anvendt doktorgrad kr. 42 000,- kommer i tillegg til den lønn vedkommende til enhver tid har.

Ansiennitetsstige	Satser
14 års ansiennitet	5000
18 års ansiennitet	1000 kroner i tillegg til forrige trinn
22	0
26	0
30	0

Tillegg

Alle tillegg forutsettes gitt i 100 % stilling, og utbetales forholdsmessig for deltidstillinger.

16 Kompetanseutvikling

Partene skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse til det beste for pasientene.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er nødvendig for SunHF er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Kostnader til kompetanseutvikling i samsvar med foretakets behov er foretakets ansvar.

17 Lønnsfastsetting

Ved tilsetting i helseforetaket godskrives all tidligere yrkespraksis fra fylte 18 år fullt ut.

Nesodden november 2021

Trude Gjeldvik

Forhandlingsleder SunHF

Tarje Aslesen

Forhandlingsleder Akademikerforbundet

SYKEHUSET TELEMARKE HF

B – dels overenskomst

Sykehuset Telemark HF og Norsk Radiograf forbund

gjeldende fra 1. april 2020

Del I Virkeområde

Det vises til de til enhver tid gjeldende protokoller på nasjonalt nivå og A – deler av overenskomstene, samt de sosiale bestemmelsene som er avtalt mellom Spekter Helse og UNIO.

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Norsk Radiograf forbund som er ansatt ved Sykehuset Telemark og som er i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Overenskomsten del III og IV omfatter ikke ledelsen i foretaket. Ledelsen på følgende nivåer er unntatt:

1. Administrerende direktør, stabssjefere
2. Klinikkjefer
3. Avdelingstedere
4. Seksjonsledere

Ledere på disse nivåene defineres som arbeidsgiver/arbeidsgiverrepresentant. Det er enighet om at ledere på disse nivåene, og ansatt som inngår i arbeidsgivers forhandlingsutvalg ikke skal tas ut i arbeidskamp.

Del II SOSIALE BESTEMMELSER

Det vises til protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10 Helseforetak mellom Spekter og UNIO.

III ARBEIDSTIDSTIDSBESTEMMELSER

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 hjemmewakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.

1.2 37,5 timer per uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

1.3 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 1.2.

1.4 35,5 timer per uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer 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 døgkontinuerlig skiftarbeid

1.5 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under 1.6 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 1.2 ved at:

- hver arbeidet time på søn- og helgedag (f. AML §10-10 (1)) regnes lik 1 time og 10 minutter
- hver arbeidet time om natten (f. AML 10-1) (1) regnes lik 1 time og 15 minutter

Den ordinære arbeidstiden kan maksimalt reduseres til: gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke, og skal ikke overskride gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Presisering vedrørende punkt 1.5 og deltid.

Arbeidstaker 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 avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 minutter på en natteime regnes som 15 minutter uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelses 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 alminnelig arbeidstid (som er antørt for arbeidstakeren), og ikke for ekstravakter eller overtidarbeid.

1.6 33,6 timer pr uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

1.7 Fritak for nattevakt

Partene i helseforetakene kan avtale at arbeidstakere over 55 år kan fritas for nattevakter dersom de selv ønsker det og forholdene for øvrig ligger til rette for det.

1.8 Spisepause

Når arbeidstaker er disponibel for arbeidsgiver i spisepausen inngår den i arbeidstiden (AML § 10-9 ledd 1).

1.9 Gravid arbeidstaker

Det skal legges til rette for at gravide kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødvendig belastning. Gravid arbeidstaker som tas ut av vakter pga. vern mot stråling skal opprettholde lønn som om hun fortsatt sto i oppsatt arbeidsplan i skift/turnus. Ved endring av skift/turnus beholdes tillegg som ved gammel skift/turnus. (Kommer i tillegg til Sosiale bestemmelser, del II, punkt 1.4 om gravide arbeidstakere)

2 GODTGJØRING FOR SJÆRSKILT ARBEIDSTID

Sykehuset Telemark HF og Norsk Radiografforbund
B-del's overenskomst, gjeldende fra 01.05.20

Side 2
S.O.

Godtgjøring etter punkt 2.1 – 2.5 betales ikke under overtidsarbeid.

2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 tirsdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr 40,- pr. arbeidet time.

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 pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per 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 per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tidene/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 på påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 3.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

2.3 Kveldstillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 22.00. Tillegget utbetales med kr 63 pr. time.

2.4 Nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00. Tillegget utbetales med kr 70 pr. time.

2.5 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 hjemnevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 4.

2.6 Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt pr. 30.04.02 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

2.7 Smusstillegg

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

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 1,50 per time.

Sykehuset Telemark HF og Norsk Radiografiforbund
B-delsoverenskomst, gjeldende fra 01.03.20

Side 3
S. O.



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 overtidarbeid.

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 per dag (dog min. min. 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 3.7

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

3.3.3 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

3.4.1 133 1/3 %

For overtidarbeid 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 overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære arbeid etter skift/turnus begynner, samt for overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære arbeid etter oppsatt turnus slutter (jf. pkt. 3.4.3).

3.4.3 100 %

For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært arbeid eller skift/turnus, samt for overtidarbeid 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 var 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 halvtimer som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste

3.6 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1650 timer pr år.

3.7 Forskjøvet arbeidstid

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

Varsel om forskyvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskyvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid forelegger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstaker, 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 forskyvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvne) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvne) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvne) 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 forskyvne arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskyvet 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 arbeidsmiljølovens § 10-8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

Varsel gis senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.7, 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 overtidsutlegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

4 VAKTORDNINGER

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

Vaktordningen skal innarbeides i en plan jf. arbeidsmiljøloven § 10-31.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

4.1 Hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vaktstående holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner fornuftig.

Vaktstående må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid osv. Vaktstående må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsel. 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 Arbeidsinsynet eller krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

Avtale om hjemmevakt ved STH er en del av turnusplanen som skal gjøres gjeldende og inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte. Avtalen skal minimum inneholde:

- beregning av arbeid (den arbeidstid som etter avtalt stillingsbrøk skal inngå i den alminnelige arbeidstid)
- omregningsfaktor
- fremmøtetid ved utrykning på vakt

4.1.1 Godtgjøring

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

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

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter overenskomstens punkt 3.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Sykehuset Telemark HF og Norsk Radiograf forbund
H del av overenskomst, gjeldende fra 01.05.20

Side 6
S. G.



Vedrørende beregning av arbeidstid ved hjemnevakt 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 hjemnevakt kan i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

5 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

Før arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1. a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
b. Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/2 tid.
2. a. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helg- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på påske-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skærtorsdag regnes lik 1/2 tid.
b. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a, 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 og 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til natttillegg eller nytt soveplass.
4. Arbeidstid 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 LØNNBESTEMMELSER

1 LØNNBESTEMMELSER

Årlige lønnsreguleringer

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter Helse og UNIO. På grunnlag av ovennevnte forhandlinger gjennomføres lønnsforhandlinger mellom STHF og Radiograf forbundet ved STHF

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. Godtgjøringor beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

2 LØNSSYSTEM

2.1 Minstelønnsystem

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 01.08.20:

2.1.1 Gruppe 1: Grunnstilling radiograf med autorisasjon

0 års ansiennitet	kr. 414.000,- pr år
4 års ansiennitet	kr. 428.000,- pr år
8 års ansiennitet	kr. 452.000,- pr år
10 års ansiennitet	kr. 498.000,- pr år

2.1.2 Gruppe 2: Radiografer med relevant videreutdanning som utgjør minimum 60 studiepoeng ut over grunnstilling

0 års ansiennitet	kr. 460.000,- pr år
4 års ansiennitet	kr. 485.000,- pr år
8 års ansiennitet	kr. 520.000,- pr år
10 års ansiennitet	kr. 548.000,- pr år

Generelle krav for innplassering i lønnsgruppen:

- krav til kompetanse i stillingen
- kompetansen er relevant
- arbeidsgiver har reelt behov for kompetansen
- kompetansen anvendes i stillingen

Vurdering om innplassering i lønnsgruppen foretas av leder med fullmakt.

2.2 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 nekkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bistemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 01.05.02. Tilsatte som har fått

beregnet sin ansiennitet før avtalen trår i kraft, beholder denne.

2.3 Individuelle lønsvurderinger

Innretning og totalsum til individuelle tillegg vil gå fram av egen protokoll

Til eggene fordeles administrativt på grunnlag av følgende kriterier:

- jobbutførelse
- ansvars- og arbeidsområde
- anvendt kompetanse
- fleksibilitet
- innsats
- samarbeidsevne/-vilje
- serviceinnstilling
- kreativitet

Fordeling av individuelle tillegg skal drøttes med ledelsvalgt. Endelig beslutning om fordeling tiligger klinikksjet.

V. Ikrafttreden og varighet

Det vises til protokoll fra forhandlinger mellom Spekter – Helse og UNIO (A – del).

SYKEHUSET VESTFOLD HF

1

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

SYKEHUSET I VESTFOLD HF

OG

AKADEMIKERFORBUNDET/

FORSKERFORBUNDET/

DEN NORSKE KIRKES PRESTEFORENING

1.5.2020 – 30.04.2022

I GENERELLE BESTEMMELSER

§1 Partsforhold

Denne overenskomsten er inngått mellom Sykehuset i Vestfold HF på den ene siden og Akademikerforbundet, Forskerforbundet og Den Norske Kirkes Presteforening på den annen side.

§2 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Akademikerforbundet, Forskerforbundet og Den Norske Kirkes Presteforening som er ansatt ved Sykehuset i Vestfold HF i stilling med fast ukentlig arbeidstid.

Overenskomstens bestemmelser skal ikke gjelde for ledere med arbeidsgiveransvar, dvs ledere med helhetlig ansvar for fag, økonomi og personell. Det protokolleres hvilke ledere dette gjelder.

II ARBEIDSVILKÅR

§3 Tilsetting

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

§4 Oppsigelsesfrister

§4.1 Prøvetid

I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist.

§4.2 Midlertidige arbeidsavtaler

Ved oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelse.

§4.3 Fast tilsatte

For fast tilsatte arbeidstakere gjelder normalt 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist.

§5 Arbeidstid

§5.1 Ukentlig arbeidstid

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

Arbeidstiden legges normalt mellom kl. 0700 – 1700 i ukens 5 første dager.

Avvikende arbeidstid og kompensasjon for dette skal drøftes med den enkelte arbeidstaker.

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.

§5.2 Arbeidstidens inndeling

Partene er enige om at det kan etableres mer fleksible arbeidstidsordninger. Arbeidstidens inndeling fastsettes etter drøftinger med foretakstillitsvalgte.

§5.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidstiden kan ordnes slik at den i en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig så lang som nevnt i § 5.2, men ikke over 48 timer i noen enkelt uke, jfr. aml. § 10-5.

§5.4 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Hvis det blir aktuelt med kvelds- og helgearbeid i tariffperioden, er partene enige om at nærmere bestemmelser for godtgjøring fastsettes i særavtale.

§5.5 Fleksitid

Vilkårene og hvem som skal omfattes av ordningen med fleksitid fastsettes i særavtale.

§ 5.6 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær arbeidstid (37,5 timers arbeidsuke) 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.

§ 5.7 Beredskapsordninger

Det kan lokalt gjøres avtaler om beredskapsordninger, enten beredskap etter plan eller generell beredskap. Ordningen er frivillig for den enkelte. Avtalen skal som et minimum inneholde bestemmelser om partsforhold, økonomisk kompensasjon, varighet, vilkår for reforhandlinger og oppsigelsesfrister.

§ 5.8 Generell beredskap

Generell beredskap godtgjøres med minimum 5 % av grunnlønn. Utrykning under vaktperioden godtgjøres som overtid i samsvar med § 5. Der generell beredskap betyr kontinuerlig beredskap for en person (alenevaktordning) skal det sørges for ordninger som gir helt fri i alle fall hver 3. helg.

§6 Overtid

§6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den avtalte arbeidstid, eller arbeid som av hensyn til pasienten ikke forsvarlig kan utsettes til neste dag, er overtidarbeid.

§6.2 Avgrensning

Bestemmelsen gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som i dag er fastsatt for full stilling pr dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr uke.

Ansatte som omfattes av lokale fleksitidsavtaler utløser ikke overtidsbetaling innenfor ytre kjernetid, med mindre det er pålagt av nærmeste overordnet.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har særlig uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakeren:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går 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 200 timer i kalenderåret.

§6.3 Godtgjøring for overtid 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.
- For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager (gjelder Akademikerforbundet).

100 %

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

50 %

- For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

§ 6.4 Avspasering

Etter avtale kan ansatte avspasere overtid time for time. Differansen mellom ordinær timelønn og overtidsgodtgjørelse utbetales.

§ 6.5 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 halvtime.

Divisor for overtid

Overtidstillegg regnes ut etter 1850 timer pr år.

§ 6.6 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, 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. 6.6, 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.

§ 7 Stedfortredertjeneste/konstituering

§ 7.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

§ 7.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling ut over en periode over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillingens lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

§ 7.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

§ 7.4 Konstituering

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

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over en måned pga sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

III GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

§8 Lønnsbestemmelser

§8.1 Lønnssystem

Lønn fastsettes individuelt basert på den ansattes arbeids- og ansvarsområde, kompetanse, erfaring og faglig dyktighet, jfr § 8.3.2.

§ 8.2 Definisjoner

1. Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige lønsmessige tillegg, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.
2. Månedslønn er årslønn dividert på 12
3. Med timelønn forstås fast lønn (uten alle lønsmessige tillegg) beregnet ut fra divisor: - 37,5 timers uke: Divisor 1950

Ved nyansettelser gjennomføres en drøfting med tillitsvalgte vedr innplassering i lønn.

Tillegg for doktorgrad

Ansatte som innehar en doktorgrad som er relevant for stillingen, får et tillegg på kr 45 000. Tillegget deltidsreguleres og inngår ikke i årslønn.

§ 8.3. Lønnsreguleringer

§ 8.3.1. Årlige lønnsreguleringer

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen mellom Spekter og Unio.

§8.3.2 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Partene er enige om at følgende kriterier skal legges til grunn ved fastsettelse av lønn og fordeling av de individuelle lønnstillegg ved Sykehuset i Vestfold HF:

Kompetanse

- Relevant utdanning fra universitet/høgskole
- Doktorgrad eller mastergrad
- Erfaring fra veiledning og/eller undervisning
- Forsking
- Erfaring/faglig tyngde/spiss- og breddekompetanse
- Kompetansebygging

Ansvar og innsats

- Kompleksitet, økonomi, antall ansatte
- Utvidet ansvars- og arbeidsområde
- Undervisnings- eller veiledningsansvar
- Faglig engasjement, ansvar og/eller spesialoppgaver
- Grad av selvstendighet i arbeidet
- Skape noe ut over det forventede
- Innstilling til ekstraoppgaver
- Tillitsverv(kollegiale organer, råd, utvalg, foreninger m.v.)

Dyktighet/resultatoppnåelse og personlige egenskaper

- Oppnåelse av foretakets/avdelingens/enhetens målsettinger
- Oppnåelse av fastsatte resultatkrav
- Kvalitet
- Evne til samarbeid/fleksibilitet og innstilling til ekstra oppgaver
- Etikk og holdninger
- Gode kommunikasjonsevner
- Bidra positivt i endringsprosesser
- Gode samarbeidsevner
- Fleksibilitet
- Positiv serviceinnstilling

Individuell lønnsfastsettelse skal skje etter en saklig vurdering av den enkelte i forhold til de ovennevnte punkter.

8.3.3. Særskilte lønnstiltak

I den utstrekning helseforetaket finner det nødvendig, på grunn av behov for å rekruttere og beholde kompetanse og for å rette opp oppståtte skjevheter, kan det foretas tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

Tillitsvalgte skal orienteres om dette.

8.3.4 Utviklingssamtaler

§ 8.4 Lønnsutbetaling

Lønn utbetales den 12. i hver måned over bank og skal være disponibel for arbeidstaker på denne dato så fremt arbeidstaker disponerer en norsk bankkonto.

IV ANDRE FORHOLD

§ 9 Kompetanseutvikling

Foretaket skal legge vekt på og legge til rette for målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, pasienttilbud og medarbeidertilfredshet. Det kan inngås avtale om økonomisk støtte til kompetansehevende tiltak (i tråd med foretakets mål) dersom det driftsmessig ligger til rette for det.

Kompetansegivende oppgaver og kurs er viktig for å gi ansatte muligheter til å imøtekomme dagens og morgendagens kompetansekrav.

§ 10 Seniorpolitikk

SiV HF vil fokusere på en livsfaseorientert personalpolitikk som sikrer at ansatte i foretaket skal ha en meningsfylt arbeidssituasjon de siste yrkesaktive år. Det kan inngås individuelle avtaler med arbeidstakere over 62 år om å redusere belastende arbeidsoppgaver dersom de selv ønsker det og forholdene for øvrig ligger til rette for det.

Eventuelle seniorpolitiske tiltak skal være tema for alle ansatte over 55 år i den årlige medarbeidersamtalen.

§ 11 Bestemmelser om reisetid på tjenestereiser

Tjenestereiser er pålagte og/eller godkjente reiser i oppdrag for arbeidsgiver.

1. For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

- 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-/nattillegg 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 (Aml § 10-12 (1)), som har en særlig uavhengig stilling (Aml § 10-12 (2)) eller som har særskilt kompensasjon for reise- og møtetid utover ordinær arbeidstid.

Tønsberg, 05. november 2020

Robin Rasmussen
For SiV HF

Inge Ringheim
for Forskerforbundet
og Den Norske Kirkes
Presteforening

Anne Gro Skjold
For Akademikerforbundet

SYKEHUSET ØSTFOLD HF

I OMFANG OG GYLDIGHET

§ 1. Omfang

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Forskerforbundet, Akademikerforbundet, Den norske kirkes presteforening og Del norske diakonforbund ansatt i Sykehuset Østfold HF.

Administrerende direktør, direktører og avdelingssjefer og tilsvarende ledernivåer eller andre som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i B-delsforhandlinger er unntatt fra kap. III og IV i overenskomsten.

§ 2. Ikrafttreden og varighet

Se protokoll fra de innledende forhandlingene den 25. august 2020 mellom arbeidsgiverforeningen Spekter og Unio.

II ARBEIDSVILKÅR

§ 2. 1. Oppsigelsesfrister

Følgende bestemmelser om oppsigelsestid gjelder:

- I prøvetiden (6 måneder) gjelder en måneds gjensidig oppsigelsesfrist
- Ved midlertidig tilsetning gjelder en måneds oppsigelsesfrist.
- Ved fast tilsetning er den gjensidige oppsigelsesfrist tre måneder.

For øvrig vises til bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

§ 2. 2. Deltid/fortrinnrett

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

Ved ledig stilling har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold i uttil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

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

§ 2. 3. Stedfortreder/konstituering

Ved pålagt stedfortrederjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over 4 uker sammenhengende samt ved konstituering i høyere lønnet stilling, utbetales et tillegg i lønnen

OVERENSKOMST DEL B Unio

SYKEHUSET ØSTFOLD HF
1

RL/JB

fra første dag som kompensasjon for meransvar. Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig over en måned pga sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 2.4 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.

Det legges til rette for at den enkelte ansatte skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, bl.a. gjennom deltakelse i for eksempel undervisning, veiledning og forskning. Den enkelte ansatte er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse.

§ 2.5 Veiledning

Helseforetaket legger til rette for veiledning og oppfølging, både i gruppe og/eller individuelt, for arbeidstakere som i sitt arbeid ofte blir involvert i traumatiske hendelser.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

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. om hjemnevakt.

§ 3.1 Arbeidstid

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.

37,5 timer pr. uke

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

35,5 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl.06.00 og/eller arbeid minst hver 3. søndag.

§ 3.2 Fleksible arbeidstidsordninger

Arbeidstakere med 37,5 timer pr. uke, foretjensvis på dagtid, gis mulighet til å inngå avtale om fleksitid, hvis driften tillater det.

OVERENSKOMST DEL B Unio

SYKEHUSET ØSTFOLD HF

2



Arbeidstakere med 35,5 timer pr. uke, gis mulighet til å inngå avtale om fleksibel arbeidstid på dagvaktene, hvis driften tillater det.

§ 3.3 Hjemnevakt

Følger AML's bestemmelser. Partene lokalt kan inngå avtale om alternativt:

- full omregning etter forholdstallet 1:5 (1:4 for prestene) (avspasering)
- delvis omregning (1:5) (1:4 for prestene) + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering)
- økonomisk kompensasjon alene med 1/5 timelønn (1/4 for prestene) (ingen avspasering)

Tillegg for kvelds- og nattfjerde 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 overtidsgodtgjøring for faktisk mølgått tid.

§ 3.4 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter § 3.4 betales ikke under overtidsarbeid.

Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 20 % av timeløna per arbeidet time.

Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, for påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 onsdag før skjærtorsdag, påske-, jul-, og nyttårsaften betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Kvelds- og nattillegg

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21,00 pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00 på 28 % av timelønn per time.

§ 3.5 Overtid

Overtidsarbeid skal innskrænkes mest mulig. Definisjon av overtid og merarbeid følger Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilatte 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.

OVERENSKOMST DEL B Unio

SYKEHUSET ØSTFOLD HF

3



Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid.

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.

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.

50%:

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

§ 3.6 Tjenestereiser

Med tjenestereise forstås tjeneste på annet sted enn det faste arbeidssted.

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

- a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b. Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/2 tid.
- c. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid.

På tjenestereiser godkjent av arbeidsgiver, dekkes faktiske/reelle kostnader i forbindelse med kostovernatting

§ 3.7 Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som deltar i utvelgninger utenom ordinær arbeidstid eller på fridag innkallt av arbeidsgiver, har krav på godtgjøring. Det skal avtales med arbeidsgiver i forkant hva slags kompensasjon som gjøres gjeldende.

Arbeidstakere som er unntatt overtidsbestemmelsene etter arbeidsmiljøloven kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

IV LØNNSBESTEMMELSER

§ 4.1 Definisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

OVERENSKOMST DEL B Unio

SYKEHUSET ØSTFOLD HF

4



Timelønn er grunnlønn pr. år dividert med 1950. Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er grunnlønn pr. år dividert med 1850.

Om ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. hver måned.

§ 4.2 Tillegg for doktorgrad

For doktorgradskompetanse gis det et lønstilllegg på kr. 43.500 pr år.

§ 4.3 Lønssamtale

Dersom lokal pot til individuell lønn avtales mellom partene skal fastsettelse av individuell lønn være iht. avtalle prioriteringer og kriterier. Nærreste leder gjennomfører lønssamtaler i henhold til retningslinjer utarbeidet av partssammensatt gruppe.

Lønssamtaler gjennomføres for alle som naturlig hører til prioriterte grupper som partene har avtalt, uavhengig om de gis et individuelt tillegg eller ikke.

§ 4.4 Minstelønn sykehusprest med godkjent spesialitet

Minimumslønn for sykehusprest med godkjent spesialitet som prest i helse- og sosialsektoren er kr 635.000 per år.

OVERENSKOMST DEL B Unio

SYKEHUSET ØSTFOLD HF

5



SYKEHUSPARTNER HF

Overenskomst del B
mellom
Sykehuspartner HF
og
Akademikerforbundet og
Norsk Radiografforbund

Gjeldende for perioden 1. mai 2020 – 30. april 2022

22. oktober 2020

Epa 350

1

1	OMFANG OG GYLDIGHET	3
1.1	Virkeområde	3
1.2	Ikrafttreden og varighet	3
2	SOSIALE BESTEMMELSER M.V.	3
3	DIVERSE BESTEMMELSER	3
3.1	Ansettelse og oppsigelse	3
4	ARBEIDSTID, ULENDEHET OG MV	4
4.1	Generelle arbeidstidsbestemmelser	4
4.1.1	Definisjon	4
4.1.2	Arbeidstid	4
4.1.3	Flexibel arbeidsordning	4
4.1.4	Ordinær arbeidstid	4
4.1.4.1	37,5 timer	4
4.1.4.2	35,5 timer	4
4.1.4.3	Ordinær arbeidstid for utstedt barnus	5
4.1.4.4	33,6 timer	5
4.1.5	Gestgjøring for vernet arbeidstid	5
4.1.6	Lørdags- og søndagstillegg	5
4.1.7	Kveldstillegg	5
4.1.8	Natttillegg	5
4.1.9	Erstatning av fridag	5
4.1.10	Hjelpe- og høyndertillegg	5
5	BESTEMMELSER OM OVERTID OG FORSKJONTE ARBEIDSTID	6
5.1	Overtid	6
5.1.1	Definisjon	6
5.1.2	Avgrensing	6
5.1.3	Prosenttillegg for overtidarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid	6
5.1.3.1	133 1/3 %	6
5.1.3.2	100 %	7
5.1.3.3	50 %	7
5.1.4	Prosenttillegg for overtidarbeid for arbeidstakere med nattarbeid	7
5.1.4.1	133 1/3 %	7
5.1.4.2	50 %	7
5.1.4.3	100 %	7
5.1.5	Divisor for overtid	7
5.1.6	Avspasering av overtid	7
5.1.7	Forskrevet arbeidstid	7
5.1.8	Lang varsel (før kl. 12:00 arbeidsdagen for vaktten finner sted)	8
5.1.9	Kort varsel (senere enn kl. 12:00 dagen før endringen finner sted)	8
6	BESTEMMELSER OM REISETID	8
6.1	Kompensasjon for reisetid innenlands	8
6.1.1	Reisetid	8
6.1.2	Kompensasjon for reisetid	8
6.1.3	Unntak fra reisetidsbestemmelsen	9
6.2	Kompensasjon for reisetid utenlands	9
7	LØNN	9
7.1	Generelle lønnsbestemmelser	9
7.1.1	Definisjon av lønn	9
8	LØNNSSYSTEM	10
8.1	Lønnsystem	10
8.2	Lønnsutvikling etter tilsetting	10
8.3	Kriterier for lokal lønnsavordning	10
9	KOMPETANSEUTVIKLING	11
10	LIKESTILLING	11

Ute 922 2

1 OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Virkeområde

Denne overenskomst gjelder alle medlemmer i Akademikerforbundet og Norsk Radiografforbund ansatt ved Sykehuspartner HF.

Sykehuspartner HF er underlagt det regionale helseforetaket Helse Sør-Øst.

Deltidsansatte arbeidstakere omfattes av overenskomsten dersum ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

Overenskomsten omfatter ikke direktøren, hans/hennes ledergruppe, assisterende virksomhetsdirektør og avdelingsledere. I tillegg unntas ansatte som måtte oppnevnes som arbeidsgivers representant i forhandlinger.

Ved eventuell omorganisering og opprettelse av nye lederstillinger m.v. i overenskomstperioden skal nye likeverdige stillinger heller ikke omfattes av overenskomsten.

Sosiale bestemmelser som følger av kapittel 2 gjelder også for medlemmer unntatt overenskomst.

1.2 Krafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2020 til og med 30. april 2022, og videre for ett – år utgangen, dersom ikke Spekter og UNIO sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

2 SOSIALE BESTEMMELSER M.V.

De til enhver tid sentralt forhandlede sosiale bestemmelser mellom Spekter og UNIO gjøres gjeldende.

3 DIVERSE BESTEMMELSER

3.1 Ansettelse og oppsigelse

Sykehuspartner HF foretar de ansettelser som virksomheten har behov for innenfor de rammer som til enhver tid settes av vedtatte budsjetter, gjeldende lover og forskrifter, herunder spesielt arbeidsmiljølovens kap. 14.

Hovedregelen er at alle arbeidstakere skal ansettes fast, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9.

For fast ansatte arbeidstakere gjelder i utgangspunktet en gjensidig oppsigelsefrist på 3 måneder med mindre annet følger av lov, jfr. amil. § 15-3.

 SSU 3

Ved fast ansettelse avtales normalt en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder 1 månedens gjensidig oppsigelsestid.

Midlertidige ansettelser opphører normalt ved avtalens utløp. Ved tidligere oppsigelse gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 1 måned.

Alle oppsigelsesfrister regnes fra faktisk dato for mottatt oppsigelse.

4 ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV.

4.1 Generelle arbeidstidshestemmelser

4.1.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-1.

4.1.2 Arbeidstid

Alminnelig arbeidstid reguleres i samsvar med arbeidsmiljølovens § 10-4.

Dagarbeidstid regnes mellom kl. 0600 og kl. 2100 ukens fem første virkedager (mandag til fredag), nattarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-11.

Partene er enige om å gjennomsnittlig beregne den alminnelige arbeidstid

4.1.3 Fleksibel arbeidstidsordning

Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid når dette er praktisk og økonomisk gjennomførbart, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-2 nr. 3. Fleksible arbeidstidsordninger skal drøftes med lokale tillitsvalgte ved Sykehuspartner.

4.1.4 Ordinær arbeidstid

4.1.4.1 37,5 timer

Ordinær arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke for hel stilling. Spisepausen er inkludert i arbeidstiden.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid gis fri kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, påske-, jul- og nyttårsferien.

4.1.4.2 35,5 timer

Ordinær arbeidstid skal ikke oversige gjennomsnittlig 35,5 timer i løpet av syv dager i følgende tilfelle:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20:00 og kl. 06:00
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan

Ute SSU

4.1.4.3 Ordinær arbeidstid for tredelt turnus

For tredelt turnus som ikke faller inn under pkt. 4.1.4.4 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.1.4.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml. § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time om natten, jf. aml. § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

4.1.4.4 33,6 timer

Ordinær arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer per uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenliknbare turnusordninger.

4.1.5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring for særskilt arbeidstid i dette kapittelet utbetales ikke under oversidsarbeid.

4.1.6 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 lørdag og 24:00 søndag betales et tillegg på 28 % per arbeidet time.

4.1.7 Kveldstillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl. 17:00 og 22:00 betales et tillegg på 40 % per time.

4.1.8 Nattelegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl. 22:00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 45 % per time.

4.1.9 Erstatning av fridag

Dersom fridag (1- ukentlig fridag, jf. Aml. § 10-8(2)) som er erstatning for arbeid på søndag faller på en hellig- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag eller 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.

4.1.10 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 og kl. 24:00 på helge- og høytidsdager, på påskeferien samt for arbeid mellom kl. 12:00 og kl. 24:00 onsdag før skjærtorsdag, påske-, jul- og nyttårsferien, betales et tillegg på 1-1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1-1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de

 5

tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen en måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstaker med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, påske-, jul- og nyttårsaften.

Betalingsbestemmelse: beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgøres i henhold til pkt. 2.1.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

5 BESTEMMELSER OM OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID

5.1 Overtid

5.1.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

5.1.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i full stilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (døg minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 5.1.8 og 5.1.9.

Arbeidstaker 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:

- Følger dem de er satt til å løse
- Går inn i en oppsatt arbeidsplan
- Er pålagt overtidarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

Hver påbegynte halve time regnes som en halv time.

5.1.3 Prosenttillegg for overtidarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid

5.1.3.1 133 1/3 %

- For overtidarbeid utført på heling- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på påske-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

SSJ

e

5.1.3.2 100 %

- For overtidarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
- For overtidarbeid på lørdager og søndager
- For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager for hellig- og høytidsdager

5.1.3.3 50 %

- For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

5.1.4 Prosenttillegg for overtidarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid

5.1.4.1 133 1/3 %

- For overtidarbeid utført på hellig- og høytidsdager og påskeuken samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsuken og onsdag før skjærtorsdag

5.1.4.2 50 %

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

5.1.4.3 100 %

- For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført før eller etter ordinært skift samt for overtidarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt. 5.1.4.1 og 5.1.4.2

5.1.5 Blikskr for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

5.1.6 Avspasering av overtid

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt overtidstillegget.

5.1.7 Forskjvet arbeidstid

Når arbeidets art gjør det påkrevet å forskyve arbeidstiden betales tillegg for den tid som faller utenom ordinær arbeidstid. Dersom det ikke er mulig å gi varsel senest innen kl. 12.00 dagen før forskyvningen av arbeidstid skal linse stød vil bestemmelsen om overtid komme til anvendelse.

gss

7

5.1.8 Lang varsel (før kl. 12:00 arbeidsdagen før vekten finner sted)

Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis før klokken 12.00 dagen før vekten finner sted betales et tillegg på 50 % i tiden fra kl. 06.00 – 21.00 for hver time som faller utenfor vedkommendes ordinære arbeidstid slik denne fremkommer i oppsatt arbeidsplan. I tiden fra kl. 21.00 – 06.00 økes tillegget til 100 %.

Det skjer ingen trekk i lønn.

Variable tillegg utbetales for faktisk arbeidet tid

5.1.9 Kort varsel (senere enn kl.12.00 dagen før endringen finner sted)

Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis senere enn kl. 12.00 dagen før endringen finner sted, vil bestemmelsene om overtidsgodtgjøring komme til anvendelse.

Variable tillegg utbetales for faktisk arbeidet tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som før 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

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 overtids time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.

6 BESTEMMELSER OM REISETID

6.1 Kompensasjon for reisetid innenlands

6.1.1 Reisetid

Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted, bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.

Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.

Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 kompenseres ikke når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.

6.1.2 Kompensasjon for reisetid

Reisetid utenom alminnelig arbeidstid kompenseres 1:1

Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag etter avtale med leder.

Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid.



8

Dersom reisesøden er opparbeidet på frilordager, sandager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinsø-, jul- og nyttårsaften og utsdag før skjærtorsdag, utbetales tåmeløst pluss 50 % for beregnet reisetid. Tåtene kan avtales avspasert.

Reiser du i arbeidstiden, regnes dette som arbeidstid. Med andre ord avbryter du ikke sammenhengende arbeidstid ved å forflytte deg fra et sted til et annet. Den alminnelige arbeidstid utgjøres av tiden som går fra arbeidstaker ankommer arbeidstødet til arbeidstødet er forlatt. Dette skal normalt utgjøre 7,5 timer i løpet av en arbeidstidag.

6.1.3 Unntak fra reisetidsbestemmeløsen

Reiser mellom bustød og fast arbeidstød, såkalt arbeidsreiser, faller ikke inn under denne bestemmelsen

Reisetid ved kurs og konferanser kompenseres normalt ikke med mindre reisen er pålagt. Disse dagene tåres normalt som 7,5 t arbeidstidag og uten reisetid

Bestemmeløsen omfatter ikke arbeidstaker som er unntatt overenskomster og/eller er unntatt arbeidstidsbestemmeløsen. Arbeidstakere som har særskilt kompensasjon for reisetid er også unntatt.

Arbeidstid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget. Overtidsarbeid i forbindelse med reiser skal være pålagt avtalt med leder i forkant.

Det kan maksimalt føres 8 timer reisetid per reisetidag. Det kan gjøres unntak dersom reisen er pålagt av leder.

6.2 Kompensasjon for reisetid utenlands

Reisetid for reiser til utlandet kompenseres som hovedregel ikke. Det kan avtales ved enkelttilfeller at reisetid kompenseres dersom reisen er pålagt av leder.

7 LØNN

7.1 Generelle lønnsbestemmeløser

7.1.1 Definisjon av løn

Med løn menes fast månedslønn, faste tillegg og eventuelle lønsmessige tillegg etter oppsatt arbeidstidplan.

Lønn skal være disponibel på den enkeltes konto den 12. i hver måned. Feriepenger utbetales i samsvar med ferieløvens bestemmeløser, jf. pkt. 10 "Ferie" i Sosiale bestemmeløser.

Up 33

Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisior:

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

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Arbeidstakeme vil tilsluttes den til enhver tids gjeldende pensjonsordning i Sykehuspartner HF.

8 LØNNSYSTEM

8.1 Lønnsystem

Som hovedregel praktiserer Sykehuspartner HF individuell lønns-dannelse for alle typer stillinger. Vurdering av riktig nivå foretas primært på to arenaer:

- lønnsavtale ved rekruttering
- gjennom årlig lønnsforhandling

Ved vesentlige endringer av arbeids- og ansvarsområdet foretas det en lønnsvurdering

For medlemmer i Akademikerforbundet gjir en garantert minstelønn på kr. 425.000,-

8.2 Lønnsutvikling etter tilsetning

Lønnsutvikling etter tilsetning kan skje med utgangspunkt i følgende kriterier:

- Vesentlig endring i ansvar og oppgaver
- Beholde kritisk kompetanse
- Kompetanseutvikling initiert og avtalt med arbeidsgiver

Ansatte i permisjon kan få en lønnsvurdering ved gjennntredelse etter endt permisjon.

8.3 Kriterier for lokal lønnsvurdering

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene.

- Ansvarsbevissthet og oppgaver

Hervunder stillingens kompleksitet, leveranse-kvalitet og evne til å holde tidsfrister

- Innsats og måloppnåelse

Dette vurderes i henhold til fastsatte og kjente krav for arbeidet.

- Samarbeidsevne

Evnelse til å jobbe i team og prosjekt samt dele kompetanse-erfaringer med andre.

- Initiativ

Utenking og forslag til forbedringer i forhold til arbeidsoppgaver.

- Anvendt kompetanse (relevant formal- og realkompetanse)

Dette vurderes i forhold til fastsatte krav for stillingen og individuell kompetanseutviklingsplan.



11

- **Kundeorientering**

Serviceholdning og levering iht tidsfrister og uttaler.

De individuelle tilleggene fordeles administrativt på grunnlag av ovennevnte kriterier.

Tillitsvalgte informeres om hvilke lønnsendringer som er foresatt og fordelingen av de avsatte midler.

9 KOMPETANSEUTVIKLING

Sykehuspartner skal organisere kompetanseutvikling slik at den fremmer samarbeid, medansvar og kontinuerlig utvikling. Sykehuspartner arbeider etter en kompetansestyringsmodell som understøtter utvikling av vår kompetanseorganisasjon gjennom identifisering av kompetansekrav som stilles til oss for å levere i tråd med våre målsetninger på organisatorisk- og individnivå.

Sykehuspartner HF har gjennom 2020 arbeidet med fremtidig kjernevirksomhet og kjernekompetanse og det skal utvikles planer for videreutvikling av nødvendig kompetanse. Sykehuspartner har en tydelig ansvarsfordeling av kompetansearbeidet. Lederne skal identifisere kompetansekrav og videreutvikle sine medarbeidere i tråd med mål og krav som stilles til oss. Den ansatte har ansvar for å aktivt vurdere kompetansebehov i egen stilling, fagområde og enhet og kommunisere ønsker og behov på egen kompetanseutvikling til leder.

Sykehuspartner har gjennom kompetansestyringsmodellen fokus på kontinuerlig medarbeideroppfølging som skal sikre sammenheng mellom virksomhetens mål, den enkeltes mål, oppgaver, kompetanseutvikling og mestring.

Budsjett til kompetanseutvikling er fordelt i sentrale og lokale kompetansemidler. De sentrale midlene tildeles etter en søknadsprosess en gang i året av et tildelingsråd. De lokale kompetansemidlene er fordelt i den enkelte avdelingsseksjons budsjetten i tråd med gjeldende delegasjonsrutine.

10 LIKESTILLING

Lønnspolitikken i Sykehuspartner HF skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og praktiseres slik at den fremmer likestilling mellom kjønnene.

4/2 2022

11

SØRLANDET SYKEHUS HF

Overenskomst


Del B

Sørlandet sykehus HF

og

Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet,
Forskerforbundet og Presteforeningen

2020 - 2022


Marianne Jammersmull
Tune Krogfossen

Innhold

I	VIRKEOMRÅDE OG GYLDIGHET	3
1	VIRKEOMRÅDE.....	3
2	OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET.....	3
II	SOSIALE BESTEMMELSER	3
III	ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.	3
1	GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER.....	3
1.1	Fleksibilitet.....	3
1.2	Arbeidstid.....	3
1.3	Fritak for nattevakt.....	4
2	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID.....	4
2.1	Lørdags- og søndagstillegg.....	4
2.2	Helge- og høytidstillegg.....	4
2.3	Kvelds- og natt-tillegg.....	5
2.4	Godtgjøring for ansatte som arbeider etter oppsatt arbeidsplan.....	5
2.5	Hjemmevakt/beredskapsvakt.....	5
3	GODTGJØRING FOR OVERTIDSARBEID OG MERARBEID.....	5
3.1	Definisjon.....	5
3.2	Deltidsansatte.....	5
3.3	Prosenttillegg.....	5
3.4	Forskjøvet arbeidstid.....	6
IV	KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID	6
V	DIVERSE BESTEMMELSER	7
1	PRØVETID OG OPPSIGELSE.....	7
VI	GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER	7
1	Definisjon av lønn.....	7
2	Ansiennitet.....	7
3	Minstelønnsgarantier.....	8
4	Hovedtillitsvalgt – avlønning.....	8
5	Doktorgradstillegg.....	8
6	Forskningspermisjon.....	9

I VIRKEOMRÅDE OG GYLDIGHET

1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Forskerforbundet og Presteforeningen som er tilsatt i helseforetaket, som kommer inn under lov om helseforetak av 15. juni 2001, og som er i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) per uke.

Overenskomsten omfatter ikke medlemmer i helseforetakets ledelse, nivå 1, 2, 3 og 4* (dvs. administrerende direktør, klinikkdirektør, avdelingssjef og seksjonsleder), eller medlemmer som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

*i avdelinger der det er 5 ledernivå

2 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Jf Protokoll fra innledende forhandlinger mellom Spekter og Unio.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Jf overenskomstens del A1.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

1 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

1.1 Fleksibilitet

Ved etablering av arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes ulike behov i de enkelte livsfasene, skal dette drøftes med tillitsvalgte. Det kan eventuelt lages særavtaler / produktivitetsavtaler.

Økt fleksibilitet vil slik kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet og gjennom dette et bedre servicetilbud til pasientene.

1.2 Arbeidstid

Ordinær arbeidstid skal i gjennomsnitt være ihht bestemmelsene gitt i AML kap. 10. Ihht til AML § 10-5, andre ledd, er partene enige om å gjennomsnittsberegne arbeidstiden.

Gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.
Arbeid som nevnt i AML § 10-4 pkt 1

Gjennomsnittlig 35,5 timer per uke
Arbeid som nevnt i AML § 10-4 pkt. 5

Arbeidsplanen skal gjøres kjent minst 2 uker før iverksetting, jfr. AML § 10-3, men bør gjøres kjent minst 4 uker på forhånd.

1.2.1 Ordinær arbeidstid for tredelt turnus

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt.1.3 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 arbeidstiden må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Presisering vedrørende nytt pkt 1.2.1 - Ordinær arbeidstid for tredelt turnus

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 avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på nattevakt regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.

Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i pkt 1.2.1 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplan), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

Virkingstidspunkt settes til 1. desember 2010.

1.3 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.

2 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 2.1 – 2.3 betales ikke under overtidsarbeid.

2.1 Lørdags- og søndagstillegg

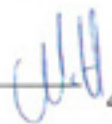

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales 20 % av timelønn per arbeidet time.

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 og betales 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Som helgedager menes helligdager som definert i lov om helligdager og helligdagsfred (lov av 24.02.95 nr. 12) med unntak av søndager. Som høytidsdager regnes høytidsdager etter lov om 1. og 17. mai (lov av 26.04.47 nr. 1).

Etter drøftinger mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 timer fri per arbeidet time.

 4 

2.3 Kvelds- og natt-tillegg

1. For turnusarbeidere som arbeider etter oppsatt arbeidsplan betales 30 % av timelønn per arbeidet time for kveldsvakt mellom kl 17.00 og til kveldsvakta slutter.
2. For turnusarbeidere som arbeider etter oppsatt arbeidsplan betales 45 % av timelønn per arbeidet time for nattevakt mellom kl 21.00 og kl 06.00.

2.4 Godtgjøring for ansatte som arbeider etter oppsatt arbeidsplan

For ansatte som arbeider etter oppsatt arbeidsplan, kan godtgjøringer etter pkt 2.1 og 2.3 gjennomsnittsberegnes på årsbasis og utbetales i faste månedlige beløp. Disse tillegg er pensjonsgivende.

2.5 Hjemmevakt/beredskapsvakt

Partene er enige om at hjemmevakt/beredskapsvakt kan benyttes ved behov etter drøftinger med tillitsvalgte.

3 GODTGJØRING FOR OVERTIDSARBEID OG MERARBEID

3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over full stillings ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.
For deltidsansatte er det merarbeid inntil 100 % stilling.

Overtidstillegget utregnes etter 1850 timer per år.

3.2 Deltidsansatte

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

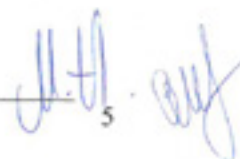
3.3 Prosenttillegg

3.3.1 Tillegg på 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 Tillegg på 100 %

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

 5

3.3.3 Tillegg på 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.3.4 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.

3.4 Forskjøvet arbeidstid

Alle pålagte endringer i ordinær arbeidsplan er forskjøvet arbeidstid. Forskjøvet arbeidstid betales med 50 % tillegg og ubekvemstillegg for den tid som faller utenfor ordinær arbeidstid.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

IV KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

For tid på reiser utenom foretaket gjelder følgende:

1.
 - a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b. Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/2 tid.
2.
 - a. 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.
 - b. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a, 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 natttillegg eller nyttet 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 

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.

V DIVERSE BESTEMMELSER

1 PRØVETID OG OPPSIGELSE

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Oppsigelsestiden løper fra dato til dato.

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.

VI GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

1 Definisjon av lønn

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

Med timelønn forstås fast lønn, (uten alle lønsmessige tillegg) beregnet ut fra følgende divisor:

- 37,5-timers arbeidsuke: Divisor = 1950 ($1950/52=37,5$)
- 35,5-timers arbeidsuke: Divisor = 1846 ($1846/52=35,5$)
- 33,6-timers arbeidsuke: Divisor = 1747 ($1747/52=33,6$)

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.
Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd.

2 Ansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler.

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved tilsetting 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 tvungen verneplikt.

- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 01.04.02. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trår i kraft, beholder denne.

- Beregning av lønnsansiennitet for ansatte i fast forpliktende arbeidsforhold uavhengig av stillingsstørrelse følger ansiennitetsberegningen
- Med nyansatt menes arbeidstakere som ikke tidligere har fått beregnet sin ansiennitet i SSHF
- Ansatte som har fått beregnet sin ansiennitet før 1.1.05 beholder denne
- Beregning av lønnsansiennitet for timebetalte er kravet gjennomsnittlig arbeidstid på minimum 14 timer pr. uke i løpet av 6 måneder
- All tjeneste som det kreves lønnsansiennitet for må den ansatte dokumentere med skriftlige attester

3 Minstelønnsgarantier

Følgende minstelønnsnivåer gjelder for Akademikerforbundet og Bibliotekarforbundet med virkning fra 01.10.20:

Stillinger med krav om 3-årig relevant høyskoleutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 414.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 429.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 454.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 505.000,- pr. år.

Stillinger med krav om 3-årig relevant høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

0 års lønnsansiennitet	kr 460.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 485.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 520.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 548.000,- pr. år.

4 Hovedtillitsvalgt – 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 arbeidsplan.

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

5 Doktorgradstillegg

For medlemmer av Akademikerforbundet, Bibliotekarforbundet, Forskerforbundet og Presteforeningen som har doktorgrad og driver aktiv forskning gis det et tillegg på kr 45000.

Ulf H. Ode
8

Med dette menes forfatterskap i publikasjon "peer reviewed" tidsskrift i løpet av siste tre år, eller pågående prosjekter med prosjektbeskrivelse".


Forskningen må være godkjent av vedkommende nærmeste leder og Forskningsenheten ved SSHF i henhold til prosedyrer for godkjenning av Forskningsprosjekt ved SSHF.

6 Forskningspermisjon

Arbeidstaker gis mulighet til å søke permisjon i forbindelse med forskning. Forutsetning er at forskningsprosjektet har godkjent prosjektbeskrivelse/protokoll, og gjennomføres i hht retningslinje for forskning og forskningsprosjekter ved SSHF.

Permisjonen kan innvilges av avdelingssjef/klinikkdirektør. Vilkår for permisjon fastsettes i det enkelte tilfelle.


Marianne Hammersmark
SSHF


Anne Kari Jansen
for Forskerforbundet,
Akademikerforbundet,
Bibliotekarforbundet og Presteforeningen

VESTRE VIKEN HF

VESTRE VIKEN HELSEFORETAK

Overenskomst Del B

Vestre Viken HF og Akademikerforbundet,
Forskerforbundet, Den norske kirkes
Presteforening og Bibliotekarforbundet

01.05.2020 – 30.04.2022

Sosiale bestemmelser kommer i tillegg til denne overenskomsten

PE
166

Innhold

1	Omfang.....	4
1.1	Virkeområde.....	4
2	Arbeidstid, ulempetillegg mv.....	4
2.1	Generelle arbeidstidsbestemmelser.....	4
2.1.1	Definisjon.....	4
2.1.2	Ordinær arbeidstid 37,5 timer pr. uke.....	4
2.1.3	Ordinær arbeidstid 35,5 timer pr. uke.....	4
2.1.4	Andre arbeidstidsordninger.....	4
2.2	Godtgjøring for særskilt arbeidstid.....	4
2.2.1	Lørdags- og søndagstillegg.....	4
2.2.2	Helge- og høytidstillegg.....	5
2.2.3	Kvelds- og nattillegg.....	5
2.2.4	Erstatning av fridag.....	5
2.2.5	Pensjonsgivende tillegg.....	5
2.3	Godtgjøring for overtid.....	6
2.3.1	Definisjon.....	6
2.3.2	Avgrensning.....	6
2.3.3	Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid.....	6
2.3.4	Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid.....	6
2.3.5	Overtid etter tilkalling.....	6
2.3.6	Divisor for overtid.....	7
2.3.7	Forskjøvet arbeidstid.....	7
2.4	Vaktordninger.....	8
2.4.1	Fritak for nattvakt.....	8
2.4.2	Hjemmevakt.....	8
2.4.3	Godtgjøringer.....	8
3	Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid.....	9
4	Reiseregulativ.....	9
5	Oppsigelse.....	9
6	Lønn.....	10
6.1	Definisjoner.....	10
6.2	Lønnsystem.....	10
6.2.1	Minstelønnsnivå.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.

6.2.2	Individuelle kriterier ved lønnsfastsetting/lønnsdannelse.....	10
6.2.3	Prinsipper for individuell lønnsdannelse.....	11
6.2.4	Særskilt for sykehusprester.....	11
6.2.5	Lønnsansiennitetsregler.....	11
6.2.6	Kompetanse.....	11
6.2.7	Særskilte lønnstiltak.....	12
6.2.8	Lønnsutbetaling.....	12
7	Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere.....	12

1 Omfang

1.1 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer i Akademikerforbundet, Den Norske kirkes presteforening, Norsk forskerforbund og Bibliotekarforbundet, som er ansatt i Vestre Viken HF.

Overenskomstens pkt. 2 vedrørende arbeidstid og pkt. 5 lønnsbestemmelser omfatter ikke foretakets ledelse. Med foretakets ledelse menes arbeidsgiverrepresentanter med personal og budsjettansvar og som har inngått lederkontrakter der arbeidstid og lønn er særskilt regulert. Dette gjelder også ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representanter i forhandlinger. Partene er enige om hvilke stillinger/medlemmer dette gjelder, jf Vedlegg 1.

2 Arbeidstid, ulempetillegg mv

2.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser

2.1.1 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.

2.1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer pr. uke

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

2.1.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer pr. uke

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

- a. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
- b. Ved døgkontinuerlig skiftarbeid.

2.1.4 Andre arbeidstidsordninger

"Partene" kan avtale avvikende arbeidstidsordninger jfr. aml § 10-12 nr. 4.

2.2 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter dette punkt betales ikke under overtidsarbeid.

2.2.1 Lørdags- og søndagstillegg

Før ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr 42 per arbeidet time med virkning fra 01.07.2012.

2.2.2 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 per arbeidet time i tillegg til ordinær timelønn.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetaket, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet. Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn, kl. 1200 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste op lørdag fis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt 2.3.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

2.2.3 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter en oppsatt arbeidsplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller uke til uke) betales et tillegg pr time for ordinært arbeid mellom kl. 1700 og 0700.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

350 000	359 999	60,-
360 000	369 999	62,-
370 000	379 999	64,-
380 000	389 999	66,-
390 000	399 999	68,-
400 000	og høyere	70,-

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr 21,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

2.2.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven §5 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 hjemmewakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan.

2.2.5 Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt pr. 31.3.2002 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

2.3 Godtgjøring for overtid

2.3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

2.3.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsen om kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsstillinger har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke.

2.3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

2.3.3.1 - 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.

2.3.3.2 - 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.

2.3.3.3 - 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

2.3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

2.3.4.1 - 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.

2.3.4.2 - 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.

2.3.4.3 - 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 de to foregående punkt. Etter avtale med arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt differensen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).

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.

2.3.6 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

2.3.7 Forskjøvet arbeidstid

Når partene lokalt 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 forskyvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskyvet 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. punkt 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 forskyvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvet) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvet) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvet) 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 punkt 2.3 først når summen av den utførte forskyvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskyvet 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 arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.2.

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. 2.3.7, 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.

2.4 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes.

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.

2.4.1 Fritak for nattvakt

Partene i helseforetaket kan avtale at arbeidstakere over 55 år kan fritas for nattvakter dersom de selv ønsker det og forholdene for øvrig ligger til rette for det.

2.4.2 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.

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.

2.4.3 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 overenskomstens punkt 2.3.

Det tåstås 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 i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

3 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 utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/2 tid.
2.
 - a. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid.
 - b. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a, 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 nyter soveplass.
4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefråværet 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.

4 Reiseregulativ

På reiser i foretakets tjeneste får ansatte dekket utgifter etter satsene i Staten reiseregulativ.

5 Oppsigelse

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.

6 Lønn

6.1 Definisjoner

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

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

6.2 Lønnssystem

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

6.2.1

Punkt 6.2.1: Minstelønnsnivå:

Endring av minstelønnsnivå med virkning fra 1. august 2020:

0 år	4 år	8 år	10 år
414.000	429.000	454.000	505.000
460.000	485.000	520.000	548.000

Minstelønn for klinisk ernæringsfysiologer er kr 520 000,- med virkning fra 1. januar 2020.

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn.

6.2.2 Individuelle kriterier ved lønnsfastsetting/lønnsdannelse

Ved tilsetting skal blant annet følgende faktorer vurderes:

- Stillings arbeids- og ansvarsområde
- Formalkompetanse, relevant spisskompetanse
- Realkompetanse
- Særskilt ansvar
- Markedsverdi

6.2.3 Prinsipper for individuell lønnsdannelse

- Kompetanse: anvendbar kompetanse forstått som både formal og realkompetanse man anvender i den stilling man besitter.
- Ansvar: omfatter både ledere og andre personer som påtar seg et utvidet ansvar i forhold til sin stilling/funksjon.
- Faglig dyktighet: høy standard på faglig arbeid, deltakelse i faglig utvikling (undervisning) og kvalitetsarbeid mv.
- Resultater: oppnåelse av mål avtalt med leder, deltakelse i prosjekter mv
- Innsats: utover det som forventes i form av engasjement, initiativ, selvstendighet mv
- Kreativitet: evne til å finne/se løsninger
- Omstillingsevne-/vilje: evne og vilje til å ta nye oppgaver og utfordringer som følge av endringer i rammebetingelser mv.
- Samarbeidsvilje: evne til å trekke med seg andre i arbeidet med å nå mål
- Stillingens kompleksitet

6.2.4 Særskilt for sykehusprester

Sykehusprest har profesjonsutdanning i teologi, praktisk teologisk utdanning og en enhet pastoralklinisk utdanning (PKU).

I tillegg skal følgende kriterier vurderes ved lønnsfastsetting/lønnsdannelse:

- Master i sjelesorg / Mastergrad i klinisk sjelesorg
- Spesialist som sykehusprest (spesialitet i praktisk prestetjeneste innen helse- og sosialsektor)
- PKU - veileder (godkjenning som veileder innenfor pastoralklinisk utdanning)

6.2.5 Lønnsansiennitetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regler fra tidligst fylte 18 år.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved tilsetting 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 også tvungen verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.

6.2.6 Kompetanse

Målrettet oppbygging, vedlikehold og utvikling av 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 medlemmenes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, tjenesteproduksjon, brukerorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgaver er viktig for å gi ansatte muligheten til å utvikle seg i nåværende stilling, eventuelt kvalifisere seg til andre stillinger i foretaket.

6.2.7 Særskilte lønnstiltak

I den utstrekning helseforetaket finner det nødvendig, på grunn av behov for å rekruttere og beholde kompetanse og for å rette opp oppståtte skjevheter, kan det foretas tilleggsregulering uavhengig av det årlige lønnsoppgjøret.

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av stillingens arbeidsområde, kan det foretas en lønnsvurdering/lønnsregulering. Den nye lønn skal gjøres gjeldende fra tidspunktet for stillingsendringen.

De tilfrittsvalgte kan kreve drøftinger etter denne bestemmelsen.

6.2.8 Lønnsutbetaling

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto på den dato arbeidsgiver har fastsatt lønnsutbetaling. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller helge- og høytidsdag skal lønnen være disponibel på den foregående virkedag.

7 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere

Men mindre annet vedtas i felles retningslinje for VV HF gjelder følgende:

Alle ansatte som omfattes av denne overenskomsten og som er fylt 58 år tilbys seniorsamtale. Dette gjelder også ledere. Samtalen skal gjennomføres en gang hvert år. Samtalen skal gjennomføres mellom den ansatte og nærmeste leder, og skal fortrinnsvis inkluderes i ordinær utviklingssamtale, og referatføres her. Formålet med samtalen skal være å tilrettelegge for yrkesaktivitet frem til pensjonsalder.

VINMONOPOLET

OVERENSKOMST MELLOM AS VINMONOPOLET OG AS 2020-2022

Overenskomst

mellom

AS Vinmonopolet og Arbeidsgiverforeningen Spekter

på den ene side

og

Akademikerforbundet i Vinmonopolet og UNIO
på den annen side

AOS 

INNHOILDSFORTEGNELSE

0	Overenskomstens omfang.....	3
0.1	Hovedtalen.....	3
1	FAST ANSATTE ARBEIDSTAKERE	3
1.1	Ansettelse - ferretid.....	3
1.2	Endringer i stillingenes lønnsklasse - innføring av stillinger.....	3
1.3	Stedfortredergjensle og vikarering.....	4
1.4	Arbeidstid.....	4
1.5	Overtid.....	5
1.6	Middagspenget.....	6
1.7	Arbeidstøye.....	6
1.8	Ferie.....	6
1.9	Lønn under sykdom mv.....	6
1.10	Fødsels- og omsorgspenning.....	7
1.11	Lønn under miltarbeid og stillingstjenesteplikt.....	8
1.12	Lønn under fravær for utførelse av offentlige verv.....	8
1.13	Velferdspenning.....	8
	Merknad:.....	9
2	LØNN	9
2.1	Beregning av lønnsanstillitet.....	9
2.2	Utbetaling av lønn.....	9
2.3	Lønntabeller.....	9

A03 

OVERENSKOMST MELLOM LAS VIKARFORBUNDET OG AV 2021-2022

II Overenskomstens innfang

Overenskomsten gjelder for de arbeidstakere som er medlemmer av AV.

0.1 HOVEDAVTALEN

Bestemmelsene i Hovedavtalen mellom Lmo og Spekter følges av partene

I. FAST ANSATTE ARBEIDSTAKERE

1.1 Ansettelse - fratrekken

- 1.1.1 Ved alle nyansettelser skal det være en prøvetid som ikke overstiger 6 måneder.
- 1.1.2 Arbeidstakere i stillinger som omfattes av overenskomsten, anses med 7 -tre måneders gjensidig oppsigelsesfrist, dog slik at den gjensidige oppsigelsesfristen prøvetiden er i én måned. Se ellers Arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- 1.1.3 Fratrekken ved opptatt pensjonsalder skjer ved slutten av vedkommende måned.
- 1.1.4 Fast ansatte som ønsker det, har rett til årlig helsekontroll på bedriftens regning, begrenset oppad til egenandel hos allmennpraktiserende leger med koronavirus tilskudd.

1.2 Endringer i stillingenes lønnsklasse - inndragning av stillinger.

- 1.2.1 Hvis formlingen, ved dokumentasjon, mener at en stilling, eventuelt gjenstan et lette tidsrom, er tillagt arbeid som betinger høyere lønn, kan det også i tariffperioden tas opp drøftinger om dette. Det skal oppris drøftinger på tilsvarende måte hvis selskaper finner at en stilling ved inntrødende ledighet har flytes til en lavere lønnsklasse.
- 1.2.2 Spørsmålet om en stilling er overflødig og/eller skal endras, skal tas opp i drøftinger mellom partene
- 1.2.3 Fra drøftinger nevnt i pkt. 1.2.1 og 1.2.2 skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter

OVERENNSKOMST MELLOM AS-VIRKEMONDLEDET OG AV 2020-2022

1.3 Stedfortredertjeneste og vikariering.

- 1.3.1 Innlever arbeidstaker må være beredt til å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke dermed økes vesentlig. Ansatte som er stedfortreder mer enn 20 % av et arbeidsår skal gis en særskilt godtgjørelse for dette. Godtgjørelsen fastsettes etter drøfting med den ansatte, om ønskelig med bistand fra den ansattes tillitsvalgte.
- 1.3.2 Hvis tjenesten vil bli av minst tre måneders varighet, skal stillingen kunngjøres og besettes ved vikariat om ikke annet avtales. Lønn for vikariat på kontor avtales særskilt. Ved vikariering/stedfortreder for butikksejef betales lønn i samsvar med butikkers lønnsnivå. Lønn for vikariatet gis fra vikariatets første dag.
- 1.3.3 Dersom en arbeidstaker påtar seg arbeid som ligger utenfor vedkommendes vanlige arbeidsområde og arbeidssted, skal bedriften drøfte en særskilt godtgjørelse for dette i forkant, om ønskelig med bistand fra den ansattes tillitsvalgte. Forutsetningen er at arbeidet vil innebære en vesentlig merbelastning, og innskotsvar. Dette kan også vurderes i tilfeller der arbeidstaker over lang tid får større belastning/ansvar i mange korte perioder.

1.4 Arbeidstid.

- 1.4.1 Den ordinære arbeidstiden skal ikke overskride 37 t. og 50 min. pr. uke.
- 1.4.2 Den daglige arbeidstiden legges innenfor arbeidsmiljølovens rammer (for tiden 0600-2100).

Ved fastsettelse av arbeidstid bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidsvilkårene som betyr det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet eventuelt med bistand fra organisasjonene ikke oppnås, fastsetter bedriften hvorledes arbeidsvilkårene for kontor skal gjennomføres innenfor rammen kl. 0600-2100.
- 1.4.3 Spisepausen skal være en halv time, jf. Arbeidsmiljølovens § 10 9.
Dersom arbeidstaker ikke får forlate arbeidsplassen, eller hvis arbeidstakeren blir avbrutt i pausen eller det ikke finnes tilfredsstillende pausetom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.
- 1.4.4 Påske, påske, jul og nyttårsferien er fridager. 17. mai regnes som helgedag. Som følge av endringer i overenskomsten, gis det dessuten fra 4 kompensasjon dager som tas ut tilpasset driftssituasjonen. Dagen for skjærtorsdag skal arbeidstiden være 4 timer netto. Jobb utover 4 timer netto, godgjøres som for overtal på dag for helgedag.
- 1.4.5 For enkelte stillinger kan ledelsen etter drøfting med tillitsvalgte bestemme en annen inndeling av arbeidstiden enn den vanlige.
- 1.4.6 Ved deltakelse i kurs arrangert av Virkemonopolet skal kursdeltakere ha full kompensasjon for den daglige kursdeltakelse om deltakeren har fridag eller kontrakt-dag pålydende færre timer.



OVERENSKOMST MELLOM AS VIN&SPIRIT OG AS 2020-2022

Metode:

Bestemmelse om arbeidstidens lengde og fordeling, kommer ikke til anvendelse for ledere og arbeidstakere med særlig uavhengig stilling.

- 1.4.7. Ansatte som blir oppringt og møter på jobb samme dag får betalt kr. 300.
- 1.4.8. For butikksjefer og nestledere eller andre medlemmer i butikk som ikke har en fri og uavhengig stilling, gjelder følgende tillegg for ubekvem arbeidstid (UB) pr. 01.04.2020.

Mandag til fredag

Kl. 06:00 – 07:45 kr. 32,- pr. time

Kl. 17:30 – 20:15 kr. 65,- pr. time

Ansatte som jobber 3 lørdager i løpet av en uke vil få et UB-tillegg på 100,- kr pr time i tidsrommet fra 17:30 – 20:15.

Lørdager

Kl. 06:00 – 07:45 kr. 32,- pr. time

Kl. 13:00 – 15:00 kr. 66,- pr. time

Kl. 15:00 – ut dagen kr. 90,- pr. time

De angitte tider kan endres etter forhandlingene mellom partene.

1.5 Overtid.

- 1.5.1. Arbeid utover den tid som er fastsett i pkt. 1.4. "Arbeidstid" regnes som overtid. For øyeblikket vises det til Arbeidsulpslovens § 10 6.
- 1.5.2. Arbeidstakere som ikke har en særlig uavhengig stilling har rett til overtidsgodtgjørelse når de blir pålagt å arbeide overtid.
- 1.5.3. For overtidarbeid de fem første virkedager i uken gis det et tillegg på 50 % av ordinær timelønn. Tillegget rikes til 100 % for overtidarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600. Det gis også 100 % tillegg for overtidarbeid på lørdager, søndag og helligdager og dager før helligdager.
- 1.5.4. Ved beregning av overtidsgodtgjørelse regnes timelønn som årslønn dividert med 1900. Pålegg på halvtime regnes med ved hengenng av overtid. Når arbeidstakeren blir pålagt overtidarbeid av minst 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves. Det betales for løperende tid etter den ordinære arbeidstids slutt.
- 1.5.5. Det gis mulighet til avspasering av overtid. Dette må alltid avtales med nærmeste overordnede før overtidarbeidet settes i verk. Avspaseringen, time for time, må ras etter avdelingens bestemmelse. Overtidstillegget arbeides.
- 1.5.6. Ved pålagt deltakelse i opplæringsuttak på fredager, søndag og helligdager gis overtidsgodtgjørelse etter gjeldende tariffavtale, begrenset oppad til 1,2 timer pr. dag. Arbeidstakere som ikke har rett til overtidsgodtgjørelse kan avspasere dag for dag.



OVERENSKOMST MED OMLAS VENNER OG PÅRØRTE OG AV 2021-2022

- 1.5.7 Ved frivillig deltagelse i opplysnings-tiltak ges ingen overtidskompensasjon
- 1.5.8 Ved beordret fremmøte til overtidarbeid betales for minst to timer overtid. Dette gjelder ikke overtidarbeid i direkte tilknytning til det ordnede arbeidsutd.
- 1.6 Middagspenge.**
- 1.6.1 Ved overtidarbeid som varer mer enn tre timer, betales middagspenget med kr. 85,-. Taket er begrenset til takseringsregulenes satser for slik godtgjørelse.
- 1.6.2 Ved overtidarbeid på fredager betales middagspenget når overtidarbeidet varer mer enn tre timer i tillegg til bedriftens vanlige arbeidsutd.
- 1.6.3 Ved overtidarbeid på helligdager og høytidsdager betales middagspenget når overtidarbeidet har vart fire timer.
- 1.7 **Arbeidstøy.**
- Bedriften holder arbeidstøyt/sko etter nærmere bestemmelse.
- 1.8 Ferie.**
- Ferieloven av 29. april 1988 gjelder med tillegg av følgende bestemmelse:
- 1.8.1 Det skal så langt som mulig tas hensyn til at ansatte med barn i skolepliktig alder får utvikle sin ferie i skoleferien.
- 1.8.2 Arbeidstakere som blir syke i ferien, kan etter søknad få utsatt sin ferie når sykdommen legemeres med legeattest. Se for øvrig ferielovens §9, nr. 1.
- 1.8.3 Fradrag i feriepengerne gjøres ikke ved fravær på grunn av arbeidsuførhet i minst sammenlagt 12 måneder når den ansatte har minst 3 måneders tjeneste. Dog kommer feriepengerne utbetalt av trygdekontoret til fradrag i det som utbetales av selvkopet.
- 1.8.4 Partene har forskuttet den ferie ferieuken, jfr. ferielovens § 15, slik at ferien etter ferieloven og uttalestedet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Se for øvrig overenskomstens A del.
- 1.9 Lønn under sykdom m.v.**
- 1.9.1 Når en som er ansatt og har tiltrutt stilling, er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, foreldrepenge eller adopsjonspenget etter bestemmelsene i folketrygdeoven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensning). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk syk eller funksjonshemmet barn.

OVERENSKOMST MELT OM AS VINMONOPOLET ET OG ÅR 2020-2022

Merknad:

Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder oppgjøring av feriepenget under trevler som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende oppgjøring av ansenettet eller rettigheter under fraværet.

- 1.9.2 En arbeidstaker som har vært i bedriften i fem år eller mer, og som på grunn av sykdom må gå over i annen stilling, beholder sin lønn som en personlig ytelning. For stillinger på stige omfatter dette også de opprykksbestemmelse som var fastsatt for stigen på overgangstidspunktet. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom som nevnt går over i deltidsstilling kombinert med delvis invalide / uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. Differansen mellom invalide / uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende ikke kan skaffe, skal ikke utbetales. Reglene gjelder også når en arbeidstaker innas igjen etter invalide / uførepensjonstid.

Etter yrkesskade til ut en arbeidstaker som har vært i bedriften i fem år eller mer, må overføres til lavere lønns stilling, beholder han den tidligere stillings lønn. Den skal ut hver tid svare til lønnen i den stillingen han hadde da yrkesskaden inntraff.

- 1.9.3 AS Vinmonopolet skal ha kollektiv grupplivsforsegning for alle ansatte.

Pensjon

Den ansatte i AS Vinmonopolet er i dag tilmeldt Statens Pensjonskasse. Dette skal ikke endres i tariffperioden 2020-2022.

Dersom Vinmonopolløven endres når det gjelder de ansattes pensjonsforhold, vil Vinmonopolet ivareta til et samarbeid for å vurdere behovet for å etablere en ny pensjonsordning.

1.10 Fødsels- og omsorgspermisjon.

Det vises til punkt 1.9.1

Folketrygdloven av 28. februar 1997 gjelder med tillegg av følgende bestemmelser

- 1.10.1 Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenger permisjon og redusert ytelse i hht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.
- 1.10.2 Det er en forutsetning at ytelsen fra folketrygden i sin helhet utbetales til virksomheten. I motsatt fall gjelder garantien i forhold til den del av ytelsen som refunderes til virksomheten.
- 1.10.3 Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12.3 (faren) eller nr. 5 (andreg), skal sikres 2 uker (10 dager) fristad lønn. Permisjonen avvikles normalt i løp av de to første ukene etter hjemkomsten.
- 1.10.4 Foruten den gjestefrihet med lønn som gis etter folketrygdloven, har foreldrene rett til inntil 3 års gjestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års eldner permisjon for hvert barn. Permisjonstid må tas senere der kalenderåret harnet fyller 12 år.

1.10.5 Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til Arbeidsmiljølovens § 12-3 (smitte), skal i båtets første levår være sikret tjenestefri med lønn i utvalgte dager per dag.

1.11 Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt.

1.11.1 Arbeidstaker med minst 6 måneders fortløpende sammenhengende tjeneste utbetales lønn i samsvar med pkt. 1.11 under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvar, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

1.11.2 Arbeidstaker uten forsørgerbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom det utarbejdede personens inntekt som overstiger Statens livsvedtømmestahells lønnsnivået 1. Når hestestet varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres så også fradrag for forsørger tillegg og båt tillegg, når arbeidstakeren har full lønn.

1.11.3 Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under pensjonsavsettelse. Når pensjonsavsettelsen varer mer enn én uke (7 dager), skal det gøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

1.11.4 Feriepenger opp tjenes med den til enhver tid gjeldende sats i ferielovens § 10, nr. 2, av feriepengegrunnlaget under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter pkt. 1.11.3. Ovenfor. Trekk etter 1.11.2 kommer ikke til fradrag i feriepengegrunnlaget.

Dersom ferieloven skulle gi høyere feriepengegrunnlag, følges ferielovens bestemmelser.

For arbeidstakere som ikke har lønn etter pkt. 1.11.3, gjelder ferielovens § 10, nr. 5.

1.12 Lønn under fravær for utførelse av offentlige verv.

Arbeidstakere gis permisjon med full lønn ved utførelse av konstitusjonelle eller andre offentlige verv eller borgerplikter under militærtjeneste. Selskaper kan bestemme at den mulige utbetaling vedkommende måtte bli tilkjent for utførelse av vervet, skal trekkes fra i lønnen.

1.13 Velferdspermisjon.

Selskaper kan tilstå tjenestefrihet med beholdning av lønn i utvalgte dager i løpet av et kalenderår, når velferdsanliggender gjør fravær fra tjenesten begrunnet, og permisjonen ikke faller under noen av de foranstående bestemmelsene. Vedkommende kan gis permisjon uten lønn i utvalgte måneder i et kalenderår, når fraværet ikke vilde selskaper dekke.

ÖVERENSKOMST MELLUM AS VINMONOPOLLEN OCH AV 2020-2022

Merknad:

Permision med lönna giv till dagen för inngivelse av ekeskap, konfirmasjon, ved dødsfall i nærmeste familie/nære relasjonen. Det er også anledning til å søke om én levedag per eksamensdag med tilskudd av lønn.

Videre gis der permision for resten av arbeid-dagen i de tilfeller arbeidstaker på grunn av sykdom må forlate arbeidsteden.

Arbeidstakere fra ikke-europeiske land vil etter søknad kunne anvendes 4 ukers permision uten lønn i forbindelse med hjemreise.

2 LØNN

(ANSIENNITET, UT BETALING, DIV. TILLEGG, LØNNSTABELL)

2.1 Beregning av lønnsansienitet.

2.1.1 Ved utdning i stlling beholder fast ansatte funksjonærer sin lønnsansienitet fra tidligere stilling.

2.1.2 Utgangspunktet for beregning av lønnsansienitet er den 1. i måneden for ansettelse til og med den 15. og den 1. i den følgende måned for ansettelse i tuden 16. til 31.

2.2 Utbetaling av lønn.

Lønn utbetales én gang pr. måned med utbetaling den 15. Hvis den 15. faller på helligdag, utbetales lønnen på nærmest foregående arbeidsdag.

2.3 Lønnstabeller.

Avlønnning skjer etter gjeldende lønnstabeller. Disse er tatt inn i bedriftens personallhåndbok 1 og 61. August 2010 vil dette også omfatte en ny lønnstabell for hankksefer med relevant fagbrev eller Vinnemonopolens kompetansestige.

Fra 1. april 2020 utgjør kompetansestegget for arbeidstakere med relevant fagbrev, eller Vinnemonopolens kompetansestige, kr 16,- pr time.

Ansatte på Kjedekontorer som ikke lønnes etter fellesregulativet har individuell lønn. Lønnstabeller bortfaller for kontoransatte høyere enn lønnsklasse 36.

ASB. 

OVERENSKOMST MELLOM AS VINMONOPOLIET OG AV 2020-2022

Oslo, September

For AS Vinmonopolet:

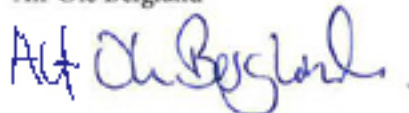
Elisabeth Ramstad



Vedlegg 1- Overenskomsten A-del

For AV:

Alf-Ole Berglund



SAMMEN

Overenskomst del B

mellom Studentsamskipnaden på Vestlandet og Akademikerforbundet

Tariffperioden 1. april 2020 – 31. mars 2022

sammen
Studentsamskipnaden på Vestlandet

INNHOLOSFORT EGNELSE

Innhold

§ 1	OVERENSKOMSTENS OMFANG	3
§ 2	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	3
§ 3	ARBEIDSTID	3
§ 4	FERIE	3
§ 5	Lønn under sykdom, foreldrepermisjon, omsorgspermisjon, ammefri, repetisjonsøvelse.....	3
§ 6	PERMISJONER	4
§ 7	FORSIKRINGSORDNINGER	4
§ 8	LØNN	4
§ 9	OVERTIDSARBEID	5
§ 10	TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID	5
§ 11	FELLESBESTEMMELSER FOR § 9 OG § 10	6
§ 12	STEDFORTREDER GODTGJØRELSE	6
§ 13	LØNNSFORHANDLINGER	6
§ 14	LØNNSSYSTEM	6

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten gjelder for arbeidstakere som er fast eller midlertidig ansatt i hel- eller deltidsstilling, og som er medlemmer i Akademikerforbundet. For arbeidstakere med ansettelsesforhold av kortere varighet enn 9 md. gjelder de unntak som er gjort i § 7. Arbeidstakere i denne kategori omfattes ikke av overenskomstens bestemmelser §§ 4, 5 og 6. Sesongarbeidere og timelønnede (f eks studenter og tilkallingshjelp) omfattes ikke av denne overenskomsten.

Administrerendedirektør, direktør for virksomhetsområdene, økonomidirektør og HR-sjef omfattes ikke av overenskomsten. Ytterligere stillingskategorier kan unntas etter drøftinger.

§ 2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

- a) De første 6 månedene regnes som prøvetid. I prøvetiden gjelder en gjensidig skriftlig oppsigelsesfrist på 14 dager.
- b) For fast ansatte arbeidstakere er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder.
- c) For midlertidig ansatte er den gjensidige oppsigelsesfristen 1 måned.
- d) Oppsigelsesfristene i pkt c løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

§ 3 ARBEIDSTID

- a) Den ordinære gjennomsnittlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr uke inklusiv spisepause.
- b) Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 0700 og kl. 1700 og fordeles på 5 dager pr uke.
- c) Jule- og pinseaften samt dagene mellom julaften og 1. nyttårsdag og mellom palmesøndag og 1. påskedag er fridager uten opparbeidelse. I tidsrommet mellom palmesøndag og skjærtorsdag inngår en feriedag.
- d) For de arbeidstakere som av tjenestens hensyn må være i arbeid disse dager, gis tilsvarende antall dager fri på et avtalt tidspunkt.

§ 4 FERIE

Ferie gis etter ferielovens bestemmelser og overenskomstens A-del og utgjør til sammen 30 virkedager (25 arbeidsdager), hvorav 1 feriedag inngår i tidsrommet mellom palmesøndag og skjærtorsdag.

Feriegodtgjøring utbetales i juni måned.

Legitimert sykdom under ferie gir rett til tilsvarende antall feriedager på et senere avtalt tidspunkt.

§ 5 Lønn under sykdom, foreldrepermisjon, omsorgspermisjon, ammefri, repetisjonsøvelse

Det vises til overenskomstens A-del vedrørende lønn under sykdom, foreldre- og omsorgspermisjon, ammefri og repetisjonsøvelse.

§ 6 PERMISJONER

Ved alle permisjoner som er regulert i lov, løper arbeidstakers ansiennitet videre.

- a) Arbeidstaker som har vært ansatt i bedriften i ett år, kan etter søknad innvilges permisjon med full, redusert eller uten lønn for videreutdanning. Ved vurdering av lønsspørsmålet skal det tas hensyn til bedriftens behov, utdanningens betydning for stillingen samt hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt i bedriften. Ved permisjon med full lønn forutsettes det at arbeidstakeren gjeninntre i stillingen for like lang tid som det ytes permisjon.
- b) Velferdspermisjon med lønn gis etter søknad inntil 2 uker med full lønn pr. år når viktige velferdsgrunner foreligger. Permisjon kan også gis som halve dager.
- c) Arbeidstaker kan etter søknad innvilges velferdspermisjon med eller uten lønn utover disse 2 nevnte uker dersom særlige grunner foreligger.

§ 7 FORSIKRINGSORDNINGER

SiB har følgende forsikringsordninger

- Kollektiv Pensjonsforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Kollektiv Ulykkesforsikring
- Yrkesskadeforsikring

For arbeidstakere med ansettelsesforhold av kortere varighet enn 9 md. og/eller gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer gjelder ikke Gruppelivsforsikring. For arbeidstakere med gjennomsnittlig ansettelsesforhold på under 20 % gjelder ikke Kollektiv Pensjonsforsikring.

For øvrig vises det til overenskomstens A-del vedr. avtalefestet pensjon (AFP).

§ 8 LØNN

- a) Lønn benevnes i kroner. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.
- b) Ordinær timelønn = årslønn dividert med 1950 t.
- c) Timelønn for overtid = årslønn dividert med 1850 t.
- d) Lønn utbetales den 12. i måneden. Faller lønningdagen på lør-, søn-, og helligdag eller offentlig fridag, skal lønnsutbetalingen skje siste virkedag før slike dager.
- e) Den enkelte bedrift foretar trekk i lønn av medlemskontingent til organisasjonene etter retningslinjer fra organisasjonene.
- f) Fra lønnen trekkes egenandel i samsvar med gjeldende pensjonsordning.
- g) Der det er lønnsstige, gis opprykk etter den ansiennitetsordning som er angitt for den enkelte lønnsstige.
- h) Ansiennitet regnes fra den 1. i måneden, slik at den som tiltrer i første halvpart av måneden, får den 1. som utgangspunkt, og den som tiltrer etter den 15., får den 1. i påfølgende måned som utgangspunkt.
- i) Ansiennitetsopprykk reguleres 2 ganger i året, 1. januar og 1. juni, ved at opprykket gis med tilbakevirkende kraft.
- j) Arbeidstakere kan ansettes på forkortet år, slik at de ansettes i stillingsprosent som deltidsansatt. Det forutsettes at lønnen utlignes på hele året.
- k) Det tilstås ansiennitet for all tidligere praksis som er relevant for stillingen.

- l) Militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives i tjenesteansienniteten.
- m) Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansienniteten ved overgang fra en stilling til en annen.
- n) Dersom noen ved overgang til lavere stilling har minst 3 års tjeneste i den høyere stilling, beholder vedkommende sin lønn, dog ikke ut over den nye stillings topplønn. For stillinger med lønnsstige, legges til grunn det lønnstrinn vedkommende har på overgangstidspunktet. Overgang til lavere stilling må være av andre grunner enn nevnt i § 8 p).
- o) Permisjoner som medregnes i tjenesteansienniteten:
 - Permisjon med hel eller delvis lønn.
 - Permisjon ved oppdrag i tjenesteorganisasjon og offentlige verv.
 - Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.
 - Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
 - Utdanningspermisjon inntil 2 år
- p) Arbeidstaker som på grunn av varig sykdom må gå over i lavere lønnet stilling, kan gjennom forhandlinger ta opp spørsmålet om ny lønns plassering. Arbeidstakeren er sikret å beholde sin lønn på omplasseringstidspunktet fram til tariffestet lønn for den nye stillingen overstiger denne. For stillinger med lønnsstige legges til grunn det lønnstrinn vedkommende har på overgangstidspunktet.

§ 9 OVERTIDSARBEID

- a) Pålagt overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige. Overtidsarbeid må ikke gjennomføres som en fast ordning.

Overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, samt lørdag, søndag og helligdager godtgjøres med 100 % tillegg til timelønn. Overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt godtgjøres med 50 % tillegg.

Etter avtale med arbeidstakerne og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle, kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til avspaseringen har den ansatte krav på å få overtidstillegget utbetalt.
- b) Deltidsansatt har krav på overtidsbetaling etter de samme bestemmelser som gjelder for heltidsansatte. Overtidsgodtgjøring kommer først til utbetaling når den ordinære arbeidstid overskrider 7,5 t pr dag eller 37,5 t. pr. uke.

§ 10 TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID

- a) For ordinært arbeid i tiden mellom kl 0600 og kl 0700 og mellom kl.1700 og kl.2000 på dagene mandag til fredag utbetales et tillegg per time som svarer til 20 % av timelønnen.
- b) For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 2000 og kl 0600, gis et tillegg pr. time som svarer til 45 % av timelønnen.

Bestemmelsen gjelder stillinger der det er stilt krav om akademisk utdanning.

§ 11 FELLESBESTEMMELSER FOR § 9 OG § 10

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig selvstendig stilling, har ikke rett til slik kompensasjon med mindre de følger oppsatt arbeidsplan, og har samme arbeidstid som dem de er satt til å lede, jf. forøvrig AML § 10-12.

§ 12 STEDFORTREDERGDOTGJØRELSE

- Er en arbeidstaker tjenestefri for et bestemt tidsrom, kan en annen arbeidstaker pålegges å overta vedkommendes arbeidsoppgaver helt eller delvis.
- Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling skal det på forhånd, eller senest ved oppstart av tjenestegjøringen, avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker en forholdsmessig kompensasjon for merarbeid og meransvar.
- Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere funksjonstid enn en uke (5-6 arbeidsdager).
- Dersom arbeidsoppgavene blir fordelt på flere, utbetales en forholdsmessig godtgjørelse.

§ 13 LØNNSFORHANDLINGER

- Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til gjeldende forhandlingsordning mellom Spekter og Unio.
- Partene i bedriften skal i tariffperioden ha adgang til å fremme krav om lønnsopprykk for enkeltstillinger og stillingsgrupper når:
 - Det er foretatt større omorganisering som følge av effektiviserings- eller rasjonaliseringstiltak eller innføring av ny teknologi.
 - Det er skjedd vesentlige endringer i de forhold som var lagt til grunn ved lønnplassering av stillingene eller at andre spesielle forhold er oppstått.
 - Det er oppstått betydelige problemer når det gjelder å beholde eller rekruttere spesielle stillinger.

Dersom forhandlingene føres på grunnlag av omorganisering som er satt i verk, skal forhandlingsresultatet gjennomføres fra det tidspunkt omorganiseringen skjedde. Ellers skal det resultat partene kommer fram til ved forhandlingene, gjennomføres senest fra det tidspunkt forhandlingene avsluttes.

- Partene er enige om at det i tariffperioden er adgang til å arbeide med endringer og utvikling av lønnssystemet.

§ 14 LØNNSSYSTEM

Lønnsramme A

Antall år	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
	Lønnstrinn								
Alternativ 1	12	13	14	16	18	19	20	21	23
Alternativ 2	14	15	16	18	20	21	22	23	25
Alternativ 3	14	15	16	18	20	21	23	24	26
Kompetansetrinn: 1 til 3 tillegg									

- Alternativ 1: Barnehageassistent
Barnehageassistent med ettårig assistentutdannelse tilkommer + ett ltr. på alle nivå.
 Renholdsassistent
 Kjøkkenassistent
 Kontorassistent
 Resepsjonsassistent
- Alternativ 2: Assistent med fagbrev.
 Renholdsansvarlig
 Hjelpekokk
- Alternativ 3: Resepsjonsfullmektig
 Kontorfullmektig
 Barnehageassistent m/førskoleutdanning (+ 2 ltr)

Omsorgstjeneste godskrives for lønnsramme A) alt. 1 – 2 – 3.

Lønnsramme B

Antall år	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
	Lønnstrinn								
Alternativ 1	14	16	18	20	22	23	24	25	26
Alternativ 2	17	18	19	21	23	24	25	26	28
Alternativ 3	17	19	20	23	24	25	26	26	28
Kompetansetrinn: 1 til 3 tillegg									

- Alternativ 1: Barnehageassistent med barnepleierutdanning og/eller fagbrev
 Omsorgstjeneste godskrives for barnehageassistent med barnepleierutdanning og/eller fagbrev.
- Alternativ 2: Drifts- og vedlikeholdsarbeider
 Førstefullmektig
 Badebetjent
- Alternativ 3: Sjåfør

Lønnsramme C

Antall år	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
	Lønnstrinn								
Alternativ 1	19	20	21	24	26	27	29	30	31
Kompetansetrinn: 1 til 3 tillegg									

- Alternativ 1: Fagarbeider
 Kokk
 Sekretær
 Fagansvarlig renhold (m/fagbrev)

Lønnsramme D

Antall år	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	12 år
	Lønnstrinn						
Alternativ 1	29	30	31	32	33	34	35
Alternativ 2	31	32	33	34	34	37	38
Kompetansetrinn: 1 til 3 tillegg							

Alternativ 1: Idrettslærer

Alternativ 2: Idrettslærer m/ idrettshøyskole

Lønnsramme E*

Antall år	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	12 år
	Lønnstrinn						
Alternativ 1	40	40	41	42	43	46	47
Alternativ 2	43	43	44	45	46	50	52
Kompetansetrinn: 1 til 3 tillegg							

Alternativ 1: Førskolelærer/Pedagog

Alternativ 2: Pedagogisk leder

* Lønnsramme E følger lønnstabell SiB 2

Lønnsramme F*

Direkte innplassert: lønnstrinn 49 – 63

Styrerassistent barnehage	ltr. 53
Styrerassistent m/ped. høyskoleutd.	ltr.54
Styrer 2-3 avd. barnehage (tilsvarer 6-9 årsverk)	ltr. 56
Styrer 4 avd. barnehage (tilsvarer 12 årsverk)	ltr. 63
Styrer 5-6 avd. barnehage (tilsvarer 15-18 årsverk)	ltr. 65
Styrer 7 avd. barnehage (tilsvarer 21 årsverk)	ltr. 66

* Lønnsramme F følger lønnstabell SiB 2

Direkte lønns plassering

Øvrige stillinger avlønnes ved tilsetting og lønnsjustering basert på vurdering av den enkelte ut fra arbeids- og ansvarsområde, den enkeltes jobbutførelse, kompetanse og faglig dyktighet.

Kompetansetrinn

1. Kompetansetrinn benyttes bare for individuell tilleggslønning. Det kan benyttes inntil tre kompetansetrinn på hver stige. Kompetansetrinn kan benyttes på ethvert nivå i stigen og følger personen så lenge vedkommende er i samme ramme.
2. Det fastlegges følgende kriterier for bruk av kompetansetrinn:
 - a) Relevant kompetanseutvikling – basert på formell utdanning eller kvalifiserende kursopplegg av avtalt omfang. Slik kompetanseutvikling skal avklares i forkant.
 - b) Personlig utvikling og dyktighet som i vesentlig grad bidrar til måloppnåelsen i virksomheten.
 - c) I forbindelse med bruk av 13B der hvor det ikke er naturlig å foreta innplassering på annen stige i samme lønnsramme.
3. Bruk av kompetansetrinn forhandles mellom partene.

Partene lokalt kan inngå avtale om bonuslønnsordning.

Bergen, 16.09.20

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Akademikerforbundet