

Overenskomst B-del

mellom

UNIO FPA¹

og

**Universitetssykehuset
Nord-Norge HF**

B-dels overenskomst 01.05.18 – 30.04.20

¹ UNIO FPA er en sammenslutning av Norsk Forskerforbund, Den norske kirkes presteforening og Akademikerforbundet

VB HU

1	VIRKEOMRÅDE	3
2	SOSIALE BESTEMMELSER.....	3
3	TILSETTING	3
4	OPPSIGELSESFRISTER.....	4
5	ARBEIDSTID.....	4
6	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.....	5
7	OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID	6
8	FERIE.....	7
9	GENERELLE LØNSBESTEMMELSER	7
10	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING.....	8
11	LØNSREGULATIVET - GENERELT	8
12	FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING M.V	10

1 VIRKEOMRÅDE

1.1 Hovedregel

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer av UNIO FPA i UNN HF med et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) per uke.

Overenskomsten omfatter ikke ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger og ledere. Med ledere menes resultatansvarlige ledere som er direkte underlagt administrerende direktør, klinikkssjef og senterleder.

Merknad: Det er en forutsetning at arbeidstakere som ikke blir dekket av overenskomst skal ha tilsvarende rettigheter sikret som en personlig ordning.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt i gjennomsnitt) per uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

1.3 Sentral avtale

Protokoll fra innledende sentrale forhandlinger om overenskomster i Spekter-området (A-dels forhandlinger mellom Spekter og UNIO) supplerer denne overenskomsten.

2 SOSIALE BESTEMMELSER

Sosiale bestemmelser fremgår av avtale mellom Spekter og UNIO, herunder Norsk Forskerforbund, Den norske kirkes presteforening og Akademikerforbundet.

3 TILSETTING

3.1 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner, herunder formell og reell kompetanse samt skikkethet for stillingen.

3.2 Legeattest

Tilsetting av arbeidstakere kan for spesielle stillinger gjøres avhengig av at det framlegges tilfredsstillende legeattest.

4 OPPSIGELSESTRISTER

4.1 Fast ansatte

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet, med de unntak som følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 nr. 2, 3 og 4.

4.2 Midlertidig ansatte

Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet.

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre/fire år tilkommer samme stillingsvern som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold jf AML § 15 kommer til anvendelse. Det vises for øvrig til utfyllende bestemmelser i AML § 14-9.

4.3 Prøvetid

Gjensidig oppsigelsesfrist i prøvetiden er 14 dager.

5 ARBEIDSTID

5.1 Fleksible arbeidstidsordninger

Ved UNN HF kan det etableres arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes ulike behov i de enkelte livsfasene.

5.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid legges til tidsrommet kl. 06.00 – 17.00 mandag til fredag, og skal i gjennomsnitt være 37,5 timer per uke for arbeid nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-4 (1), 35,5 timer per uke for arbeid nevnt i arbeidsmiljøloven § 10-4 (5), og skal forøvrig være iht. bestemmelsene gitt i arbeidsmiljøloven kap. 10.

5.3 Vaktordninger

Før det etableres andre vaktordninger enn ordinær arbeidstid, jfr pkt 5.2, skal behovet for dette drøftes med tillitsvalgte, jfr arbeidsmiljøloven § 10-3. Kompensasjon for slik arbeidstid avtales i særavtale. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

5.4 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 pinse-, jul- og nyttårsaften, samt onsdag før skjærtorsdag

5.5 Arbeidstid på tjenestereiser

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, 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 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.

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.

Avdelingsvise særordninger må ikke gjøres gjeldende i strid med B-dels overenskomsten med mindre det er avtalt med foretakstillitsvalgt.

5.6 Dekning av reiseutgifter m.m.

Utgifter til reise dekkes i henhold til Statens reiseregulativ.

6 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

6.1 Avgrensinger

Godtgjøring etter § 6 betales ikke under overtidsarbeid.

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 6 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt 6.4 for samme tidsrom som det betales etter pkt 6.2 eller 6.3.

6.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr 65 per arbeidet time.

6.3 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 1/3 timelønn pr.arbeidet time.

6.4 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 på kr 70,- per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

Tillegget betales også til arbeidstakere som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.

7 OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID

7.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

7.2 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 minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

7.3 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

7.4 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.

7.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

7.5.1 133 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.

7.5.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før ordinær arbeidstid begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter ordinær arbeidstid slutter (jf pkt. 7.4.3).

7.5.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført andre tider enn det framgår i pkt. 7.4.1 og 7.4.2.

7.6 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.

7.7 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid innebærer at hele eller en del av arbeidstiden forskyves til et tidsrom som ligger utenom det som framgår av gjeldende arbeidsplan. Ved endring av arbeidsplan av kortere varighet pga. blant annet sykdom og annet fravær, 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.

8 FERIE

Det vises til ferielovenes bestemmelser, samt sosiale bestemmelser mellom Spekter og UNIO

9 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

9.1 Lønnsdefinisjoner

- Årslønn/full lønn: minimumslønn + evt. individuelt fastsatte lønnpåslag
- Minimumslønn: Garantert grunnlønn
- Tilleggslønn: Gjennomsnittsberegnet faste og variable lønnsmessige tillegg (tidligere T-trinn)
- Månedslønn: årslønn dividert med 12
- Timelønn: fast avtalt årslønn ekskl. tillegg beregnet ut fra følgende divisor:
- 37,5 t/u: Divisor = 1950
- 35,5 t/u: Divisor = 1846

9.2

Godtgjøringer beregnes ift timelønn.

9.3

Den enkelte ansattes årslønn fastsettes etter på forhånd avtalte lokale kriterier for lønnsfastsettelse, jfr § 11.1

9.4 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen for timelønnet arbeid/ekstrahjelp beregnes ut fra årslønn og årstmetall som gjelder for heltidstiltsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf § 5.

9.5 Utbetaling av lønn

Tidspunktet for lønnsutbetaling er den 12. i hver måned

10 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

10.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

10.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

Dersom stedfortrederen ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen fastsettes lønnen iht. § 9.3

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat eller ved avvikling av lov og avtalefestet ferie.

10.3 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) 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 1 mnd pga av sykdom, permisjon el. foretas som hovedregel konstituering i stillingen

11 LØNNSREGULATIVET - GENERELT

11.1 Kriterier for lokal lønnsfastsettelse

11.1.1 Generelt

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

- Evne til å oppnå helsepolitiske og faglige mål
- Helseforetakets kostnadseffektivitet og kvalitet
- Evne til å sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser

11.1.2 Kriterier for individuell lønnsfastsettelse

- Formell kompetanse
- Realkompetanse (ansiennitet)
- Innsats og resultater
- Ansvars- og arbeidsområde (funksjon)
- Den enkeltes jobbutøvelse, herunder faglig dyktighet, produktivitet, omstillingsevne, samarbeidsevne, lojalitet, fleksibilitet
- Særskilt arbeidstid

11.2 Særskilte godtgjøringer

Ordninger for særskilte godtgjøringer kan forhandles fram og fastsettes i særavtale.

11.3 Lønnsgrupper, kompetanse og minstelønnsnivå**11.3.1 Lønnsgrupper Den norske kirkes Presteforening**

For medlemmer av Den norske kirkes Presteforening gjelder følgende lønnsgrupper, kompetanse og minstelønnsnivå

Lønnsgruppe	Kompetanse	Minstelønn
2	Nyutdannet ordinert prest uten praksis i faget.	465 000
3	Arbeidstaker med minimum 5 års praksis i faget etter endt utdanning, eller pastoralklinisk utdanning.	520 000
4	Arbeidstaker som innehar omfattende faglig kompetanse og/eller betydelig spisskompetanse relevant for stillingen, fagansvar, og minst 10 års praksis i faget etter endt utdanning	545 000

11.3.1.1

Institusjonsprest med godkjent" spesialitet i praktisk prestetjeneste innen helse og sosialsektoren" gis et tillegg på kr 27.000 på årsbasis.

11.3.2 Lønnsgrupper Akademikerforbundet

For medlemmer av Akademikerforbundet gjelder følgende lønnsgrupper ut fra lønnsansiennitet:

Gruppe 1 – Stilling hvor det kreves 3 år høyere utdanning

0 år	4 år	8 år	10 år
400 000	410 000	433 000	490 000

Gruppe 2 Stillinger hvor det kreves 4 års høyere utdanning

0 år	4 år	8 år	10 år
435 000	455 000	490 000	525 000

11.3.3 Lønnsgrupper Forskerforbundet

For medlemmer av Forskerforbundet gjelder følgende lønnsgrupper, kompetanse og minstelønnsnivå. (Dersom det er vesentlig avvik mellom kompetansekrav til stilling og den ansattes formelle kompetanse, kan det avvikes fra tabellens minstelønnsatser etter dialog med tillitsvalgt).

Lønnsgr.	Utdanningsnivå	Beskrivelse	Minsteløn	Eksempler på stillingstitler
2	Bachelor	Arbeidstakere med 3-årig høyskole- eller universitetsutdanning.	420.000	Ingeniør Spesialkonsulent Rådgiver Dietist
3	Master	Arbeidstakere med 5-årig høyskole- eller universitetsutdanning.	485.000	Forsker II og III Klinisk ernæringsfysiolog Spesialkonsulent Seniorrådgiver Stipendiat Rådgiver Siviløkonom Sivilingeniør Overingeniør
4	Doktorgrad	Arbeidstakere med doktorgradskompetanse eller kompetanse på doktorgradsnivå. Førstekompetanse	560.000	Forsker I Klinisk ernæringsfysiolog Spesialkonsulent Seniorrådgivere Rådgiver Førstelektor Overingeniør
5	Professor	Arbeidstakere med særlig omfattende kompetanse, professorkompetanse, vurdert til dosent og/eller stort fagansvar/personalansvar	620.000	Sjefsforsker Ledere Professor

11.4 Doktorgrad

Medarbeidere med doktorgrad gis et tillegg på kr 45.000,- på årsbasis.

11.5 Lønssamtaler

Arbeidstaker har rett på en årlig lønssamtale med nærmeste leder med budsjettansvar. Lønssamtalen bør inneholde en individuell vurdering av den enkelte arbeidstakers lønnsforhold ut fra fastsatte kriterier i forbindelse individuell pott ved lokale lønnsforhandlinger.

12 FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING M.V

12.1 Generelt

Partene er enige om at helseforetaket skal legge til rette for at den enkelte arbeidstaker skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling og formidling, bl.a. gjennom deltakelse i f.eks undervisning, veiledning, forskning, kurs og konferanser. Den enkelte arbeidstaker er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse.

Det enkelte medlem omfattet av denne overenskomst gis anledning til lønnet utdanningspermisjon for deltakelse i nødvendig faglig fordypning, hensiktsmessige kurs- og konferanser, hospitering, ferdigstilling av publikasjoner oppgaver og annet. Dette reguleres gjennom individuelle avtaler som må være i samsvar med avdelingens drift, planer og budsjett.

For øvrig vises det til § 44 i Hovedavtalen mellom Spekter og Unio

12.2 Veiledning / oppfølging av arbeidstakere

Partene er enige om at helseforetaket legger til rette for veiledning og oppfølging for arbeidstakere som i ditt arbeid ofte blir involvert i traumatiske situasjoner.

12.3 Utdanningspermisjon

Forhold omkring utdanningspermisjon fastlegges i egen særavtale.

12.4 Forskningspermisjon

Foretaket er opptatt av å opprettholde et høyt faglig nivå innen forskning. Med denne begrunnelsen kan en vitenskapelig ansatt gis mulighet til å søke permisjon med hel eller delvis lønn i forbindelse med forskningsopphold ved annen institusjon. Hensikten er faglig fornyelse og å utvikle nasjonale og internasjonale forskningskontakter til det beste for foretaket. Tildeling kan skje etter søknad med begrunnet målsetting og planer for forskningsoppholdet, samt innbydelse fra vertsinstitusjonen.

Vilkår for permisjonen fastsettes i hvert enkelt tilfelle.