

PROTOKOLL

År 2018, den 9. mai, ble det holdt forhandlinger mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Forskerforbundet/Akademikerforbundet vedrørende overenskomstens del B. Resultatet omfatter medlemmer av Forskerforbundet/Akademikerforbundet.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Unio datert 10. april 2018.

Til stede på et eller flere møter:

For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS:

Anne Grete Sandbukt
Venke Ingeberg Ringstad
Per Fredrik Strand

For Forskerforbundet/Akademikerforbundet

Tiril Gaare Mikkelsen
Maren Komperød

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Overenskomstens B-del prolongeres med de endringer som fremgår av vedlegg til protokollen.

II GENERELT TILLEGG OG MINSTELØNNSSATSER

Det gis med virkning fra 1. mai 2018 et generelt tillegg på 2,8 % til Forskerforbundet/Akademikerforbundets medlemmer. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tillegg som "flyter oppå" omfattes ikke av reguleringen.

Minstelønnsatsene heves slik med virkning fra 1. mai 2018.

	0 år	4 år	8 år	10 år
Stillinger hvor det stilles krav om 3 årig høyskoleutdanning (kategori C)	400.000	410.000	433.000	490.000
Stillinger hvor det stilles krav om 3 årig høyskoleutdanning samt spesialutdanning min. 60 studiepoeng (kategori D)	435.000	455.000	490.000	525.000
Stillinger (utenom kliniske ernæringsfysiologer) hvor det stilles krav om master-/hovedfagsutdanning (5 års høyskoleutdanning eller lignende)	540.000			

Det etableres en ny stillingskode for kliniske ernæringsfysiologer basert på 10 år i arbeid som klinisk ernæringsfysiolog. Den enkelte kliniske ernæringsfysiolog er selv ansvarlig for å dokumentere kompetanse og erfaring ved innplassering i eller endring av stillingskode. Innplassering eller endring effekteres fra den dato den nødvendige dokumentasjon er arbeidsgiver i hende.

Minstelønn for klinisk ernæringsfysiolog	kr. 540.000
Minstelønn for klinisk ernæringsfysiolog I	kr. 565.000

Generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn.

III INDIVIDUELL LØNNSREGULERING

Det gis en individuell lønnsregulering på kr. 7.000,- med virkning fra 1. mai 2018 til følgende medlemmer av Forskerforbundet/Akademikerforbundet:

- Martin Brierley
- Pamela Åsten
- Hans Petter Solli
- Tonje Mellin-Olsen

Tillegget inngår i grunnlønn. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS


Anne Grete Sandbukt

For Forskerforbundet/
Akademikerforbundet


Tiril Gaare Mikkelsen

Overenskomst del B

mellom

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

og

Forskerforbundet/Akademikerforbundet

I OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Forskerforbundet/Akademikerforbundet som er ansatt ved sykehuset.

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

II SOSIALE BESTEMMELSER

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

1 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemnevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 5.

2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

2.3 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 2.2.

2.4 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

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

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

2.5 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

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

2.7 Deltid/fortrinnsrett

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

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

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte etter de til enhver tid gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

2.8 Midlertidig ansettelse/innleie

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige Ansettelser etter de til enhver tid gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

3 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 3.1 – 3.5 betales ikke under overtidsarbeid.

3.1 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.

3.2 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 per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i sykehuset, 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 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 4.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

3.3 Kvelds- og nattillegg

Alle arbeidstakere som arbeider etter turnusplan gis for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 07.00 et tillegg til ordinær lønn på 40 %. Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke) gis i tiden kl. 20.00 til kl. 07.00 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

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

3.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 5.

3.5 Pensjonsgivende tillegg

Gjeldende bestemmelser ved sykehuset med hensyn til å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

3.6 Smusstillegg

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

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

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

4 GODTGJØRING FOR OVERTID

4.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

4.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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 (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 4.8.

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

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

4.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

4.3.1 133 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.

4.3.2 100 %

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

4.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

4.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

4.4.1 133 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.

4.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 4.4.3).

4.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 4.4.1 og 4.4.2.

4.5 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.

4.6 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

4.7 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i sykehuset 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. 5, 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 døgn 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. 4 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 opprinnelig 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. 3.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet for forskyvning:

- a)
Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 4.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b)
Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c)
Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

5 VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes 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 blir etablert.

5.1 Vakt på vaktrom

5.1.1 Arbeidstid

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

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

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

5.1.2 Betalingsbestemmelse

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

5.1.3 Utrykning

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

5.2 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 vedkommende uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

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

5.2.1 Godtgjøringer

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

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for

det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 4, Godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

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

-full omregning etter avtalt brøk (avspasering), eller

-delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller

-økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)

Avtaler om hjemmevakt kan i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

6 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, 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.

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 LØNNBESTEMMELSER

1.1 Generelt

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

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

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

1.2 Minstelønnsgarantier

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 01.05.18 for Forskerforbundet/Akademikerforbundets medlemmer:

	0 år	4 år	8 år	10 år
Stillinger hvor det stilles krav om 3 årig høyskoleutdanning (kategori C)	400.000	410.000	433.000	490.000
Stillinger hvor det stilles krav om 3 årig høyskoleutdanning samt spesialutdanning min. 60 studiepoeng (kategori D)	435.000	455.000	490.000	525.000
Stillinger (utenom kliniske ernæringsfysiologer) hvor det stilles krav om master-/hovedfagsutdanning (5 års høyskoleutdanning eller lignende)	540.000			

Det etableres en ny stillingskode for kliniske ernæringsfysiologer basert på 10 år i arbeid som klinisk ernæringsfysiolog. Den enkelte kliniske ernæringsfysiolog er selv ansvarlig for å dokumentere kompetanse og erfaring ved innplassering i eller endring av stillingskode. Innplassering eller endring effektueres fra den dato den nødvendige dokumentasjon er arbeidsgiver i hende.

Minstelønn for klinisk ernæringsfysiolog
Minstelønn for klinisk ernæringsfysiolog 1

kr. 540.000
kr. 565.000

1.3 Tillegg for doktorgrad

Det tilstås et tillegg på kr. 42.500,- pr. år til medlemmer av Forskerforbundet/Akademikerforbundet som har doktorgrad og som driver aktiv forskning. Lønnsendringen gjelder fra den første i måneden etter at doktorgraden er formelt godkjent og dokumentasjon er mottatt i personalavdelingen.

1.4 Honorar for vitenskapelig arbeid

Medlem av Forskerforbundet/Akademikerforbundet som publiserer artikkel i et internasjonalt tidsskrift, honoreres med kr. 10.000,-. Medlem av Forskerforbundet/Akademikerforbundet som fremlegger abstract/poster på internasjonalt eller nasjonalt møte eller publiserer artikkel i nasjonalt tidsskrift honoreres med kr. 5000,-.

Avtalebestemmelsen regulerer honorering av vitenskapelige artikler publisert i tidsskrifter med referee-bedømmelse:

- anerkjent internasjonalt vitenskapelig tidsskrift
- nasjonalt tidsskrift
- samt presentasjon av abstract/poster på internasjonal(t) eller nasjonal(t) vitenskapelig kongress eller møte.

Honoraret gis til medlem av Forskerforbundet/Akademikerforbundet som er oppgitt som førsteforfatter på vitenskapelig artikkel som utgår fra Lovisenberg Diakonale Sykehus AS, og hvor førsteforfatters adresse oppgitt i artikkelen er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Arbeidsgiver kan, etter konkret og individuell vurdering, honorere andre enn førsteforfatter når særskilte vilkår foreligger.

Slike særskilte forhold kan blant annet være særlig innsats i forbindelse med publisering hvor førsteforfatter er ansatt hos annen arbeidsgiver, men hvor medlem av Forskerforbundet/Akademikerforbundet er ansatt i Lovisenberg Diakonale Sykehus' innsats har vært betydelig, og hvor medlem av Forskerforbundet/Akademikerforbundet adresse oppgitt i artikkelen er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Samme forståelse gjøres gjeldende for fremlegg av abstract/poster.

1.5 Professorkompetanse

Medlem av Forskerforbundet/Akademikerforbundet med professorkompetanse gis ytterligere et tillegg på kr. 30.000,- pr. år (i full stilling)

1.6 Lønnsansiennitetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

- Ved ansettelse i sykehuset godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansiennitet
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 01.05.02. Ansatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trer i kraft, beholder denne