

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomst i overenskomstområde 10 (Helseforetak) i Spekter området

År 2016, den 21. juni, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter vedrørende overenskomst for område 10 (Helseforetak).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og YS Spekter den 6. april 2016, protokoll fra forhandlinger om overenskomstens del A1 (sosiale bestemmelser) datert 22. april 2016, protokoller fra forhandlinger om overenskomstens del A2 datert 12. mai 2016 og protokoller fra de lokale forhandlingene (overenskomstens del B).

Tilstede:

For Spekter
Cathrine C. Hennig

For YS Spekter
Lizzie Ruud Thorkildsen

1. Avslutning av de sentrale forbundsvise forhandlingene og de lokale forhandlingene

Partene konstaterer at det er oppnådd enighet i forhandlingene om overenskomstens del A1 (sosiale bestemmelser) med alle YS-forbund og godkjenner denne overenskomstdelen for overenskomstperioden 1. mai 2016 – 30. april 2018 slik det fremgår av protokoll datert 22. april 2016.

Partene konstaterer at det er oppnådd enighet i forhandlingene om overenskomstens del A2 med alle YS-forbund og godkjenner denne overenskomstdelen for overenskomstperioden 1. mai 2016 – 30. april 2018 slik det fremgår av protokoller datert 12. mai 2016.

Partene konstaterer at det er oppnådd enighet i de lokale forhandlingene om overenskomstens del B mellom:

- Akershus universitetssykehus HF og Delta, Parat og Bibliotekarforbundet
- Finnmarkssykehuset HF og Delta
- Helgelandssykehuset HF og Delta
- Helgelandssykehuset HF og Parat
- Helse Bergen HF og Delta og Parat
- Helse Fonna HF og Delta
- Helse Førde HF og Delta, Parat og Bibliotekarforbundet
- Helse Møre og Romsdal HF og Delta
- Helse Nord IKT og Delta
- Helse Nord RHF og Delta
- Helse Nord-Trøndelag HF og Parat og Bibliotekarforbundet

- Helse Vest IKT AS og Delta
- Nordlandssykehuset HF og Delta
- Nordlandssykehuset HF og Parat
- Oslo universitetssykehus HF og Parat
- Sjukehusapoteka Vest HF og Parat
- St. Olavs Hospital HF og Delta
- St. Olavs Hospital HF og Parat
- Sunnaas sykehus HF og Delta
- Sykehusapotek Nord HF og Parat
- Sykehusapotekene HF og Delta
- Sykehusapotekene HF og Parat
- Sykehusapotekene i Midt-Norge HF og Parat
- Sykehuset i Vestfold HF og Delta
- Sykehuset i Vestfold HF og Parat
- Sykehuset Innlandet HF og Delta
- Sykehuset Innlandet HF og Parat
- Sykehuset Telemark HF og Delta
- Sykehuset Østfold HF og Delta og Bibliotekarforbundet
- Sykehuspartner HF og Delta og Parat
- Sørlandet Sykehus HF og Delta og Bibliotekarforbundet
- Sørlandet Sykehus HF og Parat
- UNN HF, Universitetssykehuset i Nord-Norge og Delta og Bibliotekarforbundet
- UNN HF, Universitetssykehuset i Nord-Norge og Parat
- Vestre Viken HF og Delta og Bibliotekarforbundet
- Vestre Viken HF og Parat

og godkjenner denne overenskomstdelen for overenskomstperioden 1. mai 2016 – 30 april 2018 slik det fremgår av de lokale protokoller.

Partene konstaterer at det ikke er oppnådd enighet i de lokale forhandlingene om overenskomstens del B mellom:

- Helse Nord-Trøndelag HF og Delta
- Helse Stavanger HF og Delta og Parat
- Oslo universitetssykehus HF og Delta og Bibliotekarforbundet

Partene er enige om å løse uenighetene slik:

a) Helse Nord-Trøndelag HF og Delta

Uenigheten løses slik det fremgår av vedlegg 1.

b) Helse Stavanger HF og Delta og Parat

Uenigheten løses slik det fremgår av vedlegg 2.

c) Oslo universitetssykehus HF og Delta og Bibliotekarforbundet

Uenigheten løses slik det fremgår av vedlegg 3.

2. Endring i protokoll datert 13. januar 2014

Med virkning fra 1. januar 2017 endres satsene slik:

For arbeid til og med 16 timer pr helg:

Antall helger pr år	Tillegg
0-17	Minst kr 40,-
18-21	Minst kr 70,-
22-26	Minst kr 85,-

For arbeid som samlet overstiger 16 timer eller mer pr helg:

Antall helger pr år	Tillegg
0-17	Minst kr 50,-
18-21	Minst kr 75,-
22-26	Minst kr 90,-

3. Gjennomføring av forhandlingsresultatet

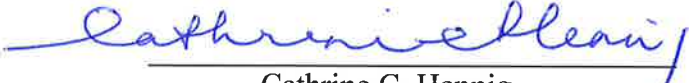
De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

4. Øvrige bestemmelser

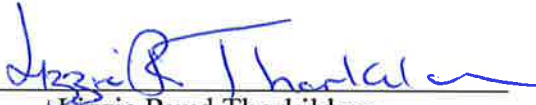
Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene.

Spekter har godkjent forhandlingsresultatet og YS Spekter har svarfrist 19.08 kl 16.00.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter


Cathrine C. Hennig

For YS Spekter


Lizzie Ruud Thorkildsen

Avsluttende sentrale forhandlinger, Helse Nord Trøndelag HF og Delta, 21. juni 2016

Lønnsoppgjøret 2016

Delta tilbys kr 4 034 362,- med virkning fra 010716. (kr 2 017 181,- for 2016 på helårsbasis) inkl. det sentrale oppgjøret.

Dette er beregnet til kr 2,4 % for 2016.

Fordeling av rammen

Generelle tillegg

I tillegg til det sentrale tillegget på kr 9000,-, gis det et generelt tillegg til alle på kr 5000,- (Kr 14 000 til alle er beregnet til 3 025 274, ekskl. overslag til ubekv.till.)

Lønnsøkning som følge av sentral endring av minstelønnsstigen blir da beregnet til kr 41 500,-. Totalt gir dette overslag til ubekvemstillegg beregnet til 403 269,- .

Kollektivt tillegg til ledere:

Stasjonsledere gis et ledertillegg på kr. 15.000 (justert for andel av stillingen de arbeider som stasjonsledere).

Ubekvemstillegg for Deltas medlemmer som ikke er omfattet av «Ambulanse-B-delen».

Lør/søn og kveld/natt tillegg for Deltas medlemmer som ikke er omfattet av «Ambulanse-B-delen» endres slik:

- Lør/søn endres til 26 %, dog slik at ingen skal ha lavere tillegg enn etter A2. (Tillegget er beregnet å koste 34 589 for 12 mnd.)
- Kveld/natt endres 33 %, dog slik at ingen skal ha lavere tillegg enn etter A2. (Tillegget er beregnet å koste 15286 for 12 mnd.)

Individuell pott

Det avsette en pott på kr. 398 237,- til individuell fordeling etter avtalte kriterier i B-delen. Medlemmer av Delta med Paramedic skal sikres minimum kr. 2.500,- (forholdsmessig for deltidsansatte). Tillegget inngår i årslønn.

Fordeling av individuell pott skal drøftes av partene før utbetaling.

Overenskomstens del B

Partene er enige om overenskomstens del B mellom Helse Nord-Trøndelag HF og Delta for perioden 01.05.2016 – 30.4.2018, slik det fremkommer av vedlegg til denne protokollen.

Avsluttende sentrale forhandlinger, Helse Stavanger HF og Delta og Parat, 21. juni 2016

Økonomisk ramme

Økonomisk ramme lokale tillegg kr 717 000 dvs. 2,4% (helårsvirkning, dvs 12 måneder). Virkningsdato for oppgjøret er 01.07.2016 om ikke annet fremgår.

Rammen fordeles slik:

- Seniertillegg inkl. i basislønn til ansatte i gr. 2/20 med 20 år eller mer ansiennitet kr. 5000, gr. 3/30 med 16 år eller mer ansiennitet kr. 7000 og gr. 4/40 med 16 år eller mer ansiennitet kr. 5000. Alle tillegg er gitt på navn.
- Tillegg på kr. 4000 for portører med fast delegering av hjertestarter (åtte personer). Alle tillegg er gitt på navn. Tillegget er et funksjonstillegg og bortfaller dersom en ikke lenger har denne funksjonen.
- Lokalt nattillegg på kr. 13 (fra 22.00 og ut nattevaktens lengde) med virkning fra 1.8.2016.
- Turnustillegg for helsesekretær og sekretær i MOBA som går turnus, kr. 5000 inkl. i basislønn. Alle tillegg er gitt på navn.
- Det er enighet om følgende kompetansetillegg:
 - BUP 1 og 2 kr. 5000 per kurs.
 - VIVO 1, kr. 5000.
 - Helseadministrasjon videreutdanning, kr. 5000.
 - Sertifisering av obduksjonstekniker, kr. 10 000.
 - Områdeinstruktør – nødnett, kr. 5000
 - Helseledelse, kr.10 000 for 30 stp.

Alle kompetansetillegg er gitt på navn.

Det settes av en pott til individuelle tillegg på kr 329.000 (12 måneders virkning). Frist for fordeling 1. september 2016.

Kriteriene (EK, IF, RB, S) i Helse Stavanger HF sin lønnspolitikk legges til grunn ved individuelle tillegg. Det søkes, for oppgjøret 2016, opprettholdt tidligere individuelle tillegg ut over minstelønn.

Overenskomstens del B

Partene er enige om overenskomstens del B mellom Helse Stavanger HF og Delta og Parat for perioden 01.05.2016 – 30.4.2018, slik det fremkommer av vedlegg til denne protokollen.

Avsluttende sentrale forhandlinger, Oslo universitetssykehus HF og Delta og Bibliotekarforbundet, 21. juni 2016

1. Overenskomst del B

Partene er enige om overenskomstens del B mellom Oslo universitetssykehus HF og Delta for perioden 01.05.2016 – 30.4.2018, slik det fremkommer av vedlegg til denne protokollen.

2. Virkningstidspunktet for endring i lønnstillegg og godtgjøringer

Alle endringer i lønn og godtgjøringer etter ny B-del gis med virkning fra 1.7.2016.

3. Økonomisk ramme

Partene er enige om at lønsmassen for Delta pr. 1.5.2016 er på kr. 325.129.646 herav utgjør kr. 2.157.874 eksterne midler.

Ansatte i stilling som helsesekretær sikres et generelt tillegg på kr. 15.500,- Øvrige i stilling som sekretær sikres et generelt tillegg på kr. 15.000,-. Generelle tillegg gitt sentralt eller tillegg som følge av oppjustering av minstelønn fra 1.7.2016 går til fradrag.

Overenskomstens pkt. 2.4.2 endres til «Hjelpepleiere/Helsefagarbeidere med videre/etterutdanning». Tillegget økes til kr. 20 000.

Lørdags- og søndagstillegget økes til kr. 49,- for arbeid til og med 16 timer pr helg og 0 – 17 helger pr. år.

Sært tillegg i overenskomsten del B del IV, pkt. 2.4.4 økes til kr. 25.000,-.

Partene er enige om at særtillegget legges inn i årslønn dersom stilling som paramedic løftes til stillingsgruppe 4.

Med virkning fra 1.7.2016 gis det en avsetning til individuelle tillegg på kr. 838.572,- (12 måneders effekt). Herav utgjør kr. 6.337,- eksterne midler. Partene er inneforstått med at det ikke er mulighet til å disponere eksterne midler mellom ulike prosjekter og mellom eksternt finansierte prosjekter og sykehusets alminnelige driftsmidler.

Individuell fordeling 2016 foretas etter disse kriteriene:

Kompetanse herunder

- Utvikling av egen kompetanse som er relevant for stillingen og i tråd med avdelingens kompetanseplan.

Faglig dyktighet herunder

- Faglig engasjement med anvendelse av formal- og realkompetanse

Ansvar – herunder

- Fokus på den daglige driften og bidrag til fellesoppgaver
- Vilje til å ta ansvar utover ordinære arbeidsoppgaver

Personlige ferdigheter/egnethet – herunder

- Serviceinnstilling overfor pasienter, brukere og kollegaer
- Omstillingsvilje/fleksibilitet
- Bidrar til et godt arbeidsmiljø både på det faglige og sosiale plan

Utjevning av utilsiktede skjevheter

Spesielt med tanke på at ulik organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse i forbindelse med lønnsoppgjør, skal arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn, stilling, ansiennitet og arbeidsoppgaver vurderes spesielt.

Individuell lønnsvurdering – praktisk gjennomføring

Pott til individuell fordeling fordeles pro rata til klinikkene. Ved fordeling til klinikker som har færre enn 15 medlemmer fordeles potten sentralt.

Partene i klinikken drøfter anvendelse og prioritering av kriteriene, samt prosess i den enkelte klinikk:

- Videre utdypning og prioritering av fastsatte kriterier på bakgrunn av klinikkens behov.
- Oppnå felles forståelse av kriteriene og hvordan de skal brukes.

Ledelsen ved klinikkene utarbeider forslag til fordeling av individuelle tillegg til ansatte som omfattes av overenskomsten.

- Klinikkenes forslag skal baseres på en vurdering fra den ansattes nærmeste leder.
- Alle medlemmer av Delta skal vurderes.
- Ledelsens forslag drøftes med tillitsvalgt for Delta.
- Det skal føres referat fra drøftingene.
- Alle forslag skal begrunnes.
- Ansatte som ber om det skal kunne få en begrunnelse for fordelingen fra leder.

Klinikkens forslag til fordeling av individuelle tillegg sendes foretaksnivå, hvor partene drøfter den endelige fordeling. Dersom det ikke oppnås enighet, gjøres den endelige beslutning om fordeling av arbeidsgiver.

Partene skal i fellesskap evaluere lønnsoppgjøret.

Alle medarbeidere skal gis mulighet til å diskutere sin lønn og lønnsutvikling, og de kriterier som ligger til grunn for lønnsfastsettelsen med sin leder en gang pr år.

Generelle tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før oppgjørets vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, variable tillegg mv. for arbeid utført før vedtakelse.

4. Kompetanse

Det vises til protokoll av 12.5.2016 mellom de sentrale parter pkt VIII.

Kompetanseplan skal gjøres kjent for alle ansatte, jfr. overenskomstens del B, kap. IV, pkt.2.4.5.

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

DELTA

(minus ambulanse som har prolongert B-dels overenskomst fra Ambulanse Midt-Norge HF)

OG

HELSE NORD-TRØNDELAG HF (HNT)

010516– 300418

CA
DJR

INNOLDSFORTEGNELSE

Innhold

1.0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER.....	3
1.1 Overenskomstens omfang	3
1.2 Ikrafttredelse og varighet	3
1.3 Arbeidsplan	3
1.4 Ansettelse	3
1.5 Oppsigelsesfrister	3
2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID.	3
3.0 LØNNBESTEMMELSER	3
3.1. Etablerte stillingsgrupper:	4
3.2. Stillingsbenevnelser - Delta	4
3.3 Lønnsforhandlinger	4
3.4 Kriterier for individuell lønnsfastsetting	5
4.0 DIVERSE	5
4.1 Lønnsutbetaling	5
4.2 Utbetaling av ferielønn.....	5
5.0 TVISTER	5
5.1 Tvisters behandling	5

1.0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER

1.1 Overenskomstens omfang

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

Administrerende direktør og klinikkleder omfattes ikke av denne overenskomst med unntak av sosiale bestemmelser.

1.2 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 010516 og gjelder til og med 300418.

1.3 Arbeidsplan

Det er ett mål å etablere mer individtilpassede og fleksible turnusordninger. Årsturnus reguleres gjennom egen protokoll.

1.4 Ansettelse

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

1.5 Oppsigelsesfrister

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

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

2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID.

- For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg pr time som utgjør 26 % av timelønn, dog slik at ingen skal ha lavere sats enn det de vil ha etter A2-avtalen.
- Kv-natt tillegg gis som % tillegg på 33 % av timelønn, dog slik at ingen skal ha lavere sats enn det de vil ha etter A2-avtalen.

3.0 LØNNBESTEMMELSER

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

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

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

Individuell lønnsfastsetting er en viktig del av foretakets lønnspolitikk.

3.1. Etablerte stillingsgrupper:

Jfr. A2.

3.2. Stillingsbenevnelse - Delta

Gruppe	Stillingsbenevnelse	Minstelønn
1	Assistent Portør Arbeider	Jfr. stige i A2
2	Fagarbeider Barnepleier Sekretær Tekniker Aktivitør	Jfr. stige i A2
3	Miljøarbeider Hjelpepleier Spesialhjelpepleier Helsesekretær Ambulansekoordinator Ambulansearbeider	Jfr. stige i A2
4	Saksbehandler Konsulent Rådgiver Audiograf Ergoterapeut Fysioterapeut Førskolelærer Bioingeniør Ingeniør Miljøteapeut Radiograf Reseptar Barnevernspedagog Sosionom Sykepleier Vernepleier	Jfr. stige i A2
5	Konsulent Rådgiver Ortoptist Spesialsykepleier	Jfr. stige i A2
6	Avdelingsleder	

3.3 Lønnsforhandlinger

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

3.4 Kriterier for individuell lønnsfastsetting

- **Kompetanse/kvalitet:**
Utdanning
Kurs og erfaring i henhold til enhetens kompetanseplan
Følger den faglige utviklingen
Deler kompetanse med andre.
- **Ansvar:**
Utvidet ansvars- og oppgaveområder
Mer komplekse oppgaver for eksempel veileder
Fagansvar
Erfaring
- **Faglig dyktighet:**
Kvalitet (måles i henhold til kjente krav).
Evne til å tenke nytt/se muligheter
Pålitelighet
Bidra positivt til godt arbeidsmiljø

4.0 DIVERSE

4.1 Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales månedlig den 15. hver måned.

Lønnen utbetales på bankkonto.

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

4.2 Utbetaling av ferielønn

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

5.0 TVISTER

5.1 Tvisters behandling

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

Namsos/Levanger, 200616

Helse Nord-Trøndelag HF

Delta

Overenskomst del B

mellom

Helse Stavanger HF

og

Delta og Parat

01.04.2016 – 31.03.2018

OH
JW

OVERENSKOMST DEL B

1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer i Delta og PARAT ansatt i Helse Stavanger HF.

Dersom enkeltstillinger avtales unntatt fra bestemmelsene i denne overenskomst, skal det i særavtale angis alternative bestemmelser for disse.

Overenskomsten omfatter ikke divisjonsdirektører og nivå 3 ledere.

2 LOKALT LØNSSYSTEM

Lønssystemet består av fem lønnsgrupper og prinsipp om minstelønn, og at ingen arbeidstakere avlønnes lavere enn minimum for hver gruppe,

Nedenforstående grupper stillingskoder som gjelder ved avtalens inngåelse:

Stillingene innplasseres slik:

Gruppe 1 – Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning

300200 assistent, 300700 renholder, 303600 portør, 305100 kokk, 308000 tekniker, 300202 assistent pleie.

Gruppe 2 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning

300400 sekretær, 300800 konsulent, 301600 fagarbeider, 304300 førstesekretær, 310700 aktivtør, 303100 miljøterapeut u/høgskole, 305800 renholdsoperatør.

Gruppe 3 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell

300300 hjelpepleier, 301200 helsesekretær, 301700 spesialhjelpepleier, 304400 ambulansarbeider (m/autorisasjon), 300301 helsefagarbeider, 331200 fotterapeut.

Gruppe 4 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning

300600 miljøterapeut(m/bachelor), 302600 ingeniør, 303900 førstekonsulent, 305000 sosionom, 314000 audiograf, 303700 vernepleie, 326700 ortopedist, 311800 spesialingeniør

CH
JHL

Gruppe 5 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

303500 spesialkonsulent, 311400 vernepleier I, 313700 sjefsingeniør.

Tillegg

Ambulansepersonell med paramedicutdannelse (90 studiepoeng) får et tillegg på kr. 30 000. Dette punktet utgår dersom bestemmelse vedrørende denne utdannelsen kommer inn i A2».

Hjelpepleiere som har tatt videreutdanning relevant for stillingen og avlagt eksamen overføres automatisk til stillingskode 301700 spesialhjelpepleier og gis et lokalt tillegg på kr 20.000.-. Omsorgsarbeidere som avlegger tilsvarende eksamen gis samme lokale 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 lønns plassering gis det som hovedregel ikke mastergradstillegg.

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

3 KRITEIER VED LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Følgende kriterier legges til grunn ved lokale lønnsforhandlinger:

3.1 Kompetanse

- formalkompetanse
- realkompetanse
- ansatte som har økt sin kompetanse ved formelle studier eller kurs relevant for sin stilling/funksjon prioriteres
- spiss- og breddekompetanse

3.2 Ansvar/funksjon

- utvidet ansvars- og oppgaveområder
- mer komplekse oppgaver

3.3 Utjevning av utilsiktede skjevheter

- bidra til å utjevne utilsiktede skjevheter som følge av sentrale og lokale oppgjør

3.4 Lønnsvurderingssystem

- lønnsvurderingskriterier er et viktig element i lønnsfastsettelsen og skal anvendes ved lokale lønnsforhandlinger i foretaket/virksomheten.
- i perioden er partene enige om å utforme objektive kriterier

For øvrig henvises det til foretakets lønnspolitikk.

4 DRØFTINGSBESTEMMELSER I OVERENSKOMSTPERIODEN

I overenskomstperioden kan partene lokalt kreve drøftinger dersom en ansatt får en varig vesentlig endring i sitt arbeids- og ansvarsområde, eller har fullført relevant kompetansegivende etter-/videreutdanning.

For å kunne rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere, drøftes en eventuell avtale om endret lønnplassering.

5 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

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 etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

Konstituering

Ved konstituering 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 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

6 OPPSIGELSESTID

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Vedrørende eldre arbeidstakere gjelder egne oppsigelsesfrister jf. AML. For vikarer og midlertidig ansatte er den gjensidige oppsigelsestiden 1 måned.

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

7 KVALIFIKASJONSPRINSIPPET

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (real- og formalkompetanse samt skikkethet for stillingen).

CCH
JMT

Når begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det kjønn som er underrepresentert

8 TILLEGG FOR UBEKVEM ARBEIDSTID

Lørdags – og søndagstillegget er pt. kr.5,- pr. time og anses som et lokalt tillegg til sentralt avtalte satser.

Fra kl. 2200 og ut nattevaktens lengde gis det et eget lokalt avtalt nattillegg på kr. 13,- som kommer i tillegg til de sentralt avtalte satser.

Ubekvemtillegg utbetales for nattevakter ut nattevaktens lengde.

9 HOVEDTILLITSVALGT/HOVEDVERNOMBUD – AVLØNNING

Arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/hovedverneombud gis den til enhver tid gjeldende sentralt avtalte satser. Disse skal ikke ha reallønnsnedgang og sikres lønnsutvikling som for stillingen de har permisjon fra.

Tillitsvalgt som er innvilget delvis permisjon som en fast ordning, skal ha forholdsmessig lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Tillitsvalgte med frikjøpt tid tilstås et funksjonstillegg på kr 45.000,- pr. år i hel stilling. Ved redusert stilling utbetales forholdsvis.

Tilbud gitt i fase 3

Overenskomst del B

mellom

Delta og Bibliotekarforbundet

og

Oslo universitetssykehus HF

1.4.2016 – 30.4.2018

CH
YNR

INNHALDSFORTEGNELSE:

I OMFANG	444
I VIRKEOMRÅDE	444
II SOSIALE BESTEMMELSER	444
III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.	444
I INNLEDENDE BESTEMMELSER	444
1.1 <i>Fleksibilitet</i>	444
1.2 <i>Fleksibel arbeidstid</i>	444
2 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER.....	444
2.1 <i>Definisjon</i>	444
2.2 <i>Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke</i>	444
2.3 <i>Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke</i>	555
2.4 <i>Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid</i>	555
2.5 <i>Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke</i>	555
2.6 <i>Arbeidstid for ansatte ved Regional sikkerhets seksjon</i>	555
2.7 <i>Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dag før disse</i>	555
2.8 <i>Ny arbeidsplan/endring av arbeidsplan (turnusplan)</i>	555
2.9 <i>Fritak for nattevakt</i>	666
2.10 <i>Deltid/fortrinnsrett</i>	666
2.11 <i>Midlertidig tilsetting/innleie</i>	666
3 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID	666
3.1 <i>Lørdags- og søndagstillegg</i>	666
3.2 <i>Helg- og høytidstillegg</i>	666
3.3 <i>Kvelds- og nattillegg</i>	666
3.3.1 <i>Kveldstillegg</i>	666
3.3.2 <i>Nattillegg</i>	666
3.4 <i>Erstatning av fridag</i>	666
3.5 <i>Pensjonsgivende tillegg</i>	666
3.6 <i>Smusstillegg</i>	777
4 GODTGJØRING FOR OVERTID	777
4.1 <i>Definisjon</i>	777
4.2 <i>Avgrensning</i>	777
4.3 <i>Prosenttillegg</i>	777
4.3.1 <i>Helge- og høytidsdager 150 %</i>	777
4.3.2 <i>100 %</i>	777
4.3.3 <i>50 %</i>	777
4.4 <i>Avspasering</i>	777
4.5 <i>Overtid etter tilkalling</i>	777
4.6 <i>Kompensasjon for møtevirksomhet</i>	777
4.7 <i>Divisor for overtid</i>	888
4.8 <i>Forskjøvet arbeidstid</i>	888
5 VAKTORDNINGER	888
5.1 <i>Vakt på vaktrom</i>	888
5.1.1 <i>Arbeidstid</i>	888
5.1.2 <i>Betalingsbestemmelse</i>	888
5.1.3 <i>Utrykning</i>	888
5.2 <i>Hjemmevakt</i>	888
5.2.1 <i>Godtgjøringer</i>	888
6 REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID	999
6.1 <i>Arbeidstid på reiser</i>	999
6.2 <i>Reisegodtgjøring</i>	999
IV LØNN	999
I LØNNSBESTEMMELSER	999
1.1 <i>Generelt</i>	999
2 LØNNSSYSTEM.....	999
2.1 <i>Stillingsgrupper</i>	999

CC
JMK

2.2 Minstelønnsgarantier	999
2.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse	101010
2.3.1 Lønnsvurdering.....	101010
2.4 Særskilte tillegg.....	101010
2.4.1 Klinisk spesialist.....	101010
2.4.2 Hjelpepleier med videre-/etterutdanning	101010
2.4.3 AMK-ansatte	101010
2.4.4 Paramedic	101010
2.4.5 Kompetansetillegg	101010
2.5 Særlig ansvar i tidsbegrenset periode.....	111111
2.6. Lønn for stipendiater.....	111111
V ANDRE FORHOLD	111111
1 OPPSIGELSESTRISTER	111111
1.1 Prøvetid.....	111111
1.2 Midlertidig ansettelse.....	111111
1.3 Fast ansatte.....	111111
1.4 Generelt	111111
2 BIERVERV	121212
3 KOMPETANSEUTVIKLING	121212
12 LIVSFASEPOLITIKK	121212

CCF
JW

I OMFANG

1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Delta og Bibliotekarforbundet som er ansatt ved Oslo Universitetssykehus HF med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Jfr. overenskomstens del A, har partene lokalt ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller andre som har som oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger. Dog gjelder sosiale bestemmelser jfr. overenskomstens del A-1. Det fremgår av en egen protokoll hvem dette gjelder. Lønns- og arbeidsvilkår for disse ivaretas i egen kontrakt.

II SOSIALE BESTEMMELSER

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

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1.1 Fleksibilitet

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

1.2 Fleksibel arbeidstid

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

2 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

2.1 Definisjon

(A2 Kap. III, punkt pkt. 1.1)

2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 t pr. uke. Avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom 07.00 og 17.00 og fordels fortrinnsvis på fem dager per uke.

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

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

Merknad:

Arbeidstakere som av sosiale hensyn har vanskelig med å arbeide ut over tidsrommet 7 – 17 skal i størst mulig grad fritas for dette. Slike hensyn kan være: Ansvar for små barn med særlig oppmerksomhet på henting og bringing til barnehage, aleneomsorg for barn under 12 år, helsemessige grunner, lang reisevei med mer.

Twist om fritak etter denne bestemmelsen skal søkes løst mellom arbeidstaker og nærmeste leder. Dersom dette ikke fører fram, drøftes saken mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt på klinikknivå.

2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke

(Kap III, A 2 punkt 1.3)

2.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

(Kap. III, A 2 punkt 1.4)

2.5 Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke

(Kap. III, A 2 punkt 1.5)

2.6 Arbeidstid for ansatte ved Regional sikkerhets seksjon

Den tidligere ordningen med nedsatt arbeidstid på 2 timer pr. uke for ansatte i hel stilling og en ekstra ferieuke for ansatte i hel stilling videreføres.

2.7 Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dag før disse

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

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

- Onsdag før skjærtorsdag
- Pinseaften
- Julaften
- Nyttårsaften

2.8 Ny arbeidsplan/endring av arbeidsplan (turnusplan)

Turnus kan sies opp av begge parter, med rimelig frist som avtales lokalt, dog aldri mindre enn med 2 måneders varsel.

Ny turnus skal foreligge senest 4 uker før ikrafttredelse, og kunngjøres ved oppslag for alle som omfattes av den.

Turnusplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

CH
SM

I de tilfeller avdelingen har behov for å endre turnusplanen for kortere tidsperiode i forbindelse med ferieavvikling, kan dette gjøres med en hjelpeturnus. Tilpasningen av hjelpeturnusens varighet og omfang avtales i samarbeid med de tillitsvalgte. Det forutsettes at man går tilbake til ordinær turnusplan etter avtalt periode for hjelpeturnus.

2.9 Fritak for nattevakt

(Kap. III, A 2 punkt 1.6)

2.10 Deltid/fortrinnsrett

(Kap. III, A 2 punkt 1.7)

2.11 Midlertidig tilsetting/innleie

(Kap. III, A 2 punkt 1.8)

3 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punktene 3.1 til 3.5 betales ikke under overtidsarbeid.

3.1 Lørdags- og søndagstillegg

Kap. III, A 2 punkt 2.1 gjelder med unntak av laveste sats (0-17 helger pr år) som godtgjøres med kr 49,-.

3.2 Helg- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 150 % timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1,5 timer fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

3.3 Kvelds- og nattillegg

3.3.1 Kveldstillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl 17.00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 40 % per time.

3.3.2 Nattillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid betales et tillegg på 45 % per time fra vaktens begynnelse til vaktens slutt.

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

3.4 Erstatning av fridag

(Kap. III, A 2 punkt 2.4)

3.5 Pensjonsgivende tillegg

(Kap. III, A 2 punkt 2.5)

CH
JH

3.6 Smusstillegg

(Kap. III, A 2 punkt 2.6)

4 GODTGJØRING FOR OVERTID**4.1 Definisjon**

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

4.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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. Deltidstilsatte 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. Dersom arbeidstaker har en slik stilling skal dette være nedfelt i en individuell avtale. Godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

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

4.3 Prosenttillegg*4.3.1 Helge- og høytidsdager 150 %*

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

4.3.2 100 %

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

4.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

4.4 Avspasering

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

4.5 Overtid etter tilkalling

(Kap. III, A 2 punkt 3.5)

4.6 Kompensasjon for møtevirksomhet

(Kap. III, A 2 punkt 3.6)

Handwritten initials or signature in the bottom right corner.

4.7 Divisor for overtid

(Kap. III, A 2 punkt 3.7)

4.8 Forskjøvet arbeidstid

(Kap. III, A 2 punkt 3.8)

5 VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-3.

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

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jfr. arbeidsmiljøloven § 10-3).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som er etablert.

5.1 Vakt på vaktrom*5.1.1 Arbeidstid*

(Kap. III, A 2 punkt 4.1.1)

5.1.2 Betalingsbestemmelse

(Kap. III, A 2 punkt 4.1.2)

5.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales for faktisk medgått tid, som for overtid jfr. punkt 4.3

5.2 Hjemmevakt

(Kap. III, A 2 punkt 4.2)

5.2.1 Godtgjøringer

Partene kan avtale tillegg som skal kompenseres for ulempe ved kvelds- og nattjeneste samt lørdag-, søndags- og helge-/høytidstjeneste. Dersom partene ikke er enige om noe annet utbetales tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, og helg-/høytidstjeneste for det beregnede antall timer. Tilleggene endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

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

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

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

- full omregning i arbeidstid etter avtalt omregningsfaktor, eller
- delvis omregning i arbeidstid + økonomisk kompensasjon, eller
- økonomisk kompensasjon

Avtale om hjemmevakt kan i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte

CH
JK

6 REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

Bestemmelsen gjelder ved tjenestereiser, dvs. pålagte reiser i oppdrag for arbeidsgiver. Bestemmelsen gjelder ikke for deltagere på kurs, konferanser og faglige reiser som foretas vesentlig i egen interesse.

6.1 Arbeidstid på reiser

1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Dokumentert reisetid utenom arbeidstid regnes som time for time (1:1).
3. Reisetiden er den tiden som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis.
4. Reisetid utenom arbeidstid kan etter avtale kompenseres med avspasering time for time.
5. Er reisetiden ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid med ordinær timelønn.
6. Dersom reisen omfatter flere oppdragsteder, regnes tid for reiser mellom oppdragstedene som reisetid.
7. Dersom man er på reise mellom kl. 22.00 – 06.00 og får utbetalt nattillegg eller bruker soveplass, har man ikke krav på annen godtgjørelse
8. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid
9. Med mindre annet er avtalt gjelder ovennevnte bestemmelser også for utenlandsreiser.
10. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid.

6.2 Reisegodtgjøring

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

IV LØNN

1 LØNNBESTEMMELSER

1.1 Generelt

(Kap IV, A 2, kap. IV punkt 1.1)

2 LØNNSSYSTEM

2.1 Stillingsgrupper

(Kap IV, A 2, kap. IV punkt 2.1)

2.2 Minstelønnsгарantier

(Kap IV, A 2 kap. IV punkt 2.2)

COH
JNR

2.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

2.3.1 Lønnsvurdering

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

- Formalkompetanse – utdanning – kurs
- Realkompetanse – arbeidserfaring og praksis
- Arbeidsoppgaver, ansvar, funksjon
- Personlig ferdigheter
- Lønnsansiennitet

Ved vesentlig endrede arbeidsoppgaver skal det gjøres en vurdering av den enkeltes lønn basert på sammenliknbare stillinger, ovennevnte kriterier samt kriterier drøftet av partene.

Hensynet til likelønn skal ivaretas.

2.4 Særskilte tillegg

Følgende tillegg flyter oppå avtalt individuell lønn. Tilleggene utbetales over 12 mnd., og deltidsansatte får et forholdsmessig beregnet beløp.

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

2.4.1 Klinisk spesialist

Medlemmer av Delta eller Bibliotekarforbundet som kan dokumentere gjennomført kompetanseheving i samsvar med klinisk fagstige (3 år), får et tillegg på kr. 25 000 per år. Det forutsettes at den faglige innretningen er i overenstemmelse med avdelingens behov og satsningsområde, og stillingens funksjon. Dette innebærer bl.a. at det til stillingen ligger minimum 50 % direkte pasientbehandling.

Utdanningen skal være forhåndsgodkjent av leder som en del av individuell kompetanseplan.

2.4.2 Hjelpepleier med videre-/etterutdanning

Hjelpepleiere med videre-/etterutdanning får et tillegg på kr. 20.000 per år. Tillegget gis automatisk ved dokumentert videre-/etterutdanning.

Videre-/etterutdanningen må ha direkte relevans for stillingens funksjon og avdelingens kompetansebehov.

2.4.3 AMK-ansatte

Ansatte ved AMK-avdelingen gis et tillegg på kr. 24 000 per år. Tillegget bortfaller når den ansatte slutter ved AMK-avdelingen.

2.4.4 Paramedic

Ambulansepersonell og AMK-personell med godkjenning som paramedic eller ansatte med paramedic kompetanse etter gammel ordning gis et tillegg på kr. 20 000 per år.

2.4.5 Kompetansetillegg

Ansatte som gjennomfører relevant fagspesifikk etter- og videreutdanning skal, når utdanningen er i tråd med avdelingens kompetanseplan/plan for videre- og etterutdanning, gis et kompetansetillegg. Det er en forutsetning at leder har forhåndsgodkjent utdanningen som

CH
JK

en del av individuell kompetanseutviklingsplan. Der videre- og etterutdanningen er et krav for å inneha stillingen, skal kompensasjon for dette være hensyntatt i årslønn ved ansettelse. Det gis da ikke kompetansetillegg. Tilleggets størrelse vurderes i forhold til studiets tyngde, avdelingens utbytte samt lønnsnivået i tilsvarende stillinger.

2.5 Særlig ansvar i tidsbegrenset periode

Blir arbeidstaker gitt et særlig utvidet ansvar og/eller oppgaver for en tidsbegrenset periode på minimum 2 uker, skal det vurderes å gi et tillegg for perioden. Eventuell godtgjøring skal være i samsvar med det utvidete ansvaret og fastsettes av nærmeste leder.

Alternativt kan ansatte som har en stedfortrederfunksjon tillagt sin stilling gis en årlig kompensasjon for denne funksjonen. Tillegget skal da vurderes i forhold til funksjonens omfang og innhold.

2.6. Lønn for stipendiater

Nedenforstående stige gjelder for stipendiater:

0 år 433 000

1 år 447 000

2 år 462 000

V ANDRE FORHOLD

1 OPPSIGELSESFRISTER

1.1 Prøvetid

For arbeidstakere som er inntatt med prøvetid på inntil 6 måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned i prøvetidsperioden.

1.2 Midlertidig ansettelse

For alle midlertidige ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned under hele ansettelsesperioden.

1.3 Fast ansatte

For arbeidstakere med fast ansettelse, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

1.4 Generelt

Oppsigelsesfristene ovenfor gjelder med mindre annet følger av lov.

Oppsigelsesfristen for ansatte i prøvetidsperioden regnes fra oppsigelsen kom frem til mottaker, dvs. fra dato til dato.

Oppsigelsesfristene for midlertidige og faste ansatte, regnes fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen kom frem til mottaker.

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

CCF
AM

2 BIERVERV

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

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

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

3 KOMPETANSEUTVIKLING

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

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

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

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

12 LIVSFASEPOLITIKK

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

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

CCF
yru