

Overenskomst del B
mellom
Sykehuspartner HF
og
YS

Gjeldende for perioden 01.05.2018 – 30.04 2020

27. september 2018

1.	OMFANG OG GYLDIGHET.....	3
	Virkeområde	3
	Ikrafttreden og varighet.....	3
2.	SOSIALE BESTEMMELSER M.V.	3
3.	DIVERSE BESTEMMELSER	4
	Ansettelse og oppsigelse	4
4.	ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.	4
4.1.	Generelle arbeidstidsbestemmelser	4
4.2.	Ordinær arbeidstid	4
4.2.1.	37,5 timer	4
4.2.2.	35,5 timer	4
4.2.3.	Ordinær arbeidstid for tredelt turnus	5
4.2.4.	33,6 timer	5
4.2.5.	Fritak for nattevakt	5
4.2.6.	Deltid/fortrinnsrett.....	5
4.3.	Godtgjøring for særskilt arbeidstid.....	5
4.3.1.	Kveldstillegg	5
4.3.2.	Nattillegg.....	5
4.3.3.	Lørdags- og søndagstillegg	5
4.3.4.	Helge- og høytidstillegg	6
4.3.5.	Erstatning av fridag	6
4.3.6.	Pensjonsgivende tillegg.....	6
5.	BESTEMMELSER OM OVERTID	6
5.1.	Definisjon.....	6
5.2.	Avgrensning	6
5.3.	Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid.....	7
5.3.1.	133 1/3 %	7
5.3.2.	100 %	7
5.3.3.	50 %	7
5.4.	Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid	7
5.4.1.	133 1/3 %	7
5.4.2.	50 %	7
5.4.3.	100 %	7
5.5.	Overtid etter tilkalling	7
5.6.	Avspasering av overtid	8
5.7.	Divisor for overtid	8
5.8.	Forskjøvet arbeidstid	8
6.	VAKTORDNINGER	9
6.1.	Hjemnevakt	9
6.1.1.	Godtgjøringer	9
7.	BESTEMMELSER OM REISETID	10
7.1.	Yrkesreise	10
7.2.	Tjenestereise.....	10
8.	LØNNSSYSTEM.....	11
8.2.	Vurdering av lønn foretas primært på to arenaer:	11
8.3.	Ekstraordinær lønnsutvikling etter tilsetning	11
8.4.	Kriterier for lokal lønnsvurdering	11
8.5.	Lønnssamtaler	12
8.6.	Stillingsgrupper Det er etablert 5 stillingsgrupper:	12
8.7.	Minstelønnsgarantier.....	13
8.8.	Lønnsansiennitetsregler.....	13
8.9.	Tillitsvalgte	13
8.10.	Lærlingelønn	13
9.	KOMPETANSEUTVIKLING.....	14
10.	LIKESTILLING.....	14

1. OMFANG OG GYLDIGHET

Virkeområde

Denne overenskomst gjelder alle medlemmer av forbundene tilsluttet YS, pt. Parat og Delta, som er ansatt ved Sykehuspartner HF.

Sykehuspartner HF er underlagt det regionale helseforetaket Helse Sør-Øst, som pt. omfatter sykehusene i Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark, Vestfold, Buskerud, Østfold, Akershus, Oslo, Hedmark og Oppland.

Deltidsansatte arbeidstakere omfattes av overenskomsten dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse i denne overenskomsten

Overenskomsten omfatter ikke direktøren, dennes ledergruppe, assisterende virksomhetsdirektør og avdelingsledere.

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

Sosiale bestemmelser som følger av kap.2 gjøres gjeldende for medlemmer unntatt overenskomsten for øvrig.

Ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 01.05.2018 til og med 30. 04.2020, og videre for ett år av gangen dersom ikke Spekter og YS sier den opp med tre måneders varsel, jf. protokoll datert 11.04.2018 for innledende sentrale forhandlinger, kap. IV, pkt. 8 mellom Spekter og YS.

2. SOSIALE BESTEMMELSER M.V.

De til enhver tid sentralt fremforhandlede sosiale bestemmelser gjøres gjeldende.

Se overenskomstens del A 1.

3. DIVERSE BESTEMMELSER

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.

For fast ansatte arbeidstakere gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet følger av arbeidsmiljøloven.

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

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

Alle oppsigelsesfrister regnes fra faktisk dato for mottatt oppsigelse.

4. ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

4.1. Generelle arbeidstidsbestemmelser

Spisepausen er inkludert i arbeidstiden.

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 6.

4.2. Ordinær arbeidstid

4.2.1. 37,5 timer

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

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid gis fri fra kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag og pinse, jul- og nyttårsaften.

4.2.2 35,5 timer

Arbeidstiden 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
- Ved døgkontinuerlig skiftarbeid

4.2.3. Ordinær arbeidstid for tredelt turnus

For tredelt turnus som ikke faller inn under pkt. 4.2.4 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.2.1 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.

4.2.4 33,6 timer

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

4.2.5 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.

4.2.6 Deltid/fortrinnsrett

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

4.3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

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

4.3.1 Kveldstillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl. 17.00 og 22.00 betales et tillegg på 42 % pr time.

4.3.2 Nattillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl. 22.00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 47 % pr time.

4.3.3 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på 30 % pr time.

4.3.4 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.

Betalingsbestemmelse: beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godgjøres i henhold til pkt. 5.3.1 Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

4.3.5 Erstatning av fridag

Dersom fridag (F1-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 (F5) innen 30 dager, ellers utbetales ordinær daglønn.

Dersom turnusplanen er i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som en erstatning for arbeid på søndag. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt (utenom vaktavtalen) der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 6.

4.3.6 Pensjonsgivende tillegg

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

5. BESTEMMELSER OM OVERTID

5.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

5.2 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. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 5.8.

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

5.3. Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid

5.3.1. 133 1/3 %

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

5.3.2. 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 hellig- og høytidsdager

5.3.3. 50 %

- For overtidsarbeid utført til annen tid enn i medhold av pkt. 5.3.1 og 5.3.2

5.4. Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid

5.4.1. 133 1/3 %

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

5.4.2. 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.

5.4.3. 100 %

- For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført før eller ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt. 5.4.1 og 5.4.2.

5.5. 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. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv times overtid.

5.6. 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 differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse.

5.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

5.8 Forskjøvet arbeidstid

Når partene 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. 6, 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 døgnns 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. 4.

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. 5.8, 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.

6. VAKTORDNINGER

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

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

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

6.1 Hjemmevakt

Dersom det ikke 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.

6.1.1 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 dersom ikke annet er avtalt mellom partene.

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

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

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

7. BESTEMMELSER OM REISETID

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.

7.1 Yrkesreise

For ansatte i Sykehuspartner gjelder følgende ved yrkesreiser:

Kompensasjon av tid brukt på reiser beregnes som følger:

- a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b. Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager kompenseres slik: 1. time 1:1 og utover det som ½ tid (1:2).

Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, hellig- og høytidsdager, samt etter kl.12.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag kompenseres med fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det.

Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn tillagt 50 % for den beregnede reisetid. Kvelds-/natttillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.

7.2 Tjenestereise

Definisjon av tjenestereise

Tjenestereise er definert som pålagte reiser, som ikke utføres som en fast del av arbeidet og ikke fremstår som rutinemessige. Pålagte reiser betyr at reisen krever forhåndsgodkjenning av leder før reisen gjennomføres.

For ansatte i Sykehuspartner gjelder følgende ved tjenestereiser:

Kompensasjon av tid brukt på reiser beregnes som følger:

- a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b. Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager kompenseres time for time (1:1).

Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, hellig- og høytidsdager, samt etter kl.12.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1:1.

Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt ovenfor, 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 tillagt 50 % for den beregnede reisetid. Kvelds-/natttillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.

Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke kompensert når arbeidstakeren har rett til nattillegg (overnattingstillegg, ulegitimert sats) eller benytter soveplass.

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.

Disse bestemmelser gjelder ikke ved reiser til kurs, konferanser og annen opplæring, med mindre de er å anse som tjenestereise.

8. LØNSSYSTEM

8.1 Lønnsbestemmelser

8.1.1 Generelt

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

37,5 timers uke: 1950

35,5 timers uke: 1846

33,6 timers uke: 1747

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

8.2 Vurdering av lønn foretas primært på to arenaer:

- ved rekruttering
- gjennom årlig lønnsforhandling

8.3 Ekstraordinær lønnsutvikling etter tilsetting

- Lønnsutvikling etter tilsetting kan skje med utgangspunkt i følgende kriterier:
- Ved vesentlig endring i ansvar og oppgaver, og som krever ny arbeidsavtale
- For å beholde kritisk kompetanse
- Ved kompetanseutvikling ihht individuelle kompetanseutviklingsplan og avtalt med arbeidsgiver

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

8.4 Kriterier for lokal lønsvurdering

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

Ved vurdering av individuelle tillegg legges følgende kriterier til grunn:

- Ansvarsbevissthet og oppgaver
Herunder 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

Evne/vilje til å jobbe i team og prosjekt samt dele kompetanse/erfaringer med andre

- Initiativ

Nytenking 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.

- Kundeorientering

Serviceholding og levere ihht tidsfrister og avtaler

- Endrings- og omstillingsevne

Vurderes i forhold til fleksibilitet og endringsvilje

De individuelle tilleggene fordeles på grunnlag av ovennevnte kriterier etter drøfting mellom partene.

Ovennevnte skal ikke være til hinder for å avtale annen fordeling av individuelle tillegg som del av lønnsforhandlingene.

8.5 Lønnssamtaler

Dersom partene er enige om at lønnsamtaler er et nyttig verktøy i fordelingen av individuelle lønnstillegg, kan lønnsamtaler brukes til vurderinger basert på ovennevnte kriterier og forstås av leder med personalansvar.

8.6 Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

Stillingsgruppe	Kompetansekrav for stillinger som inngår i stillingsgruppene:
1	Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning
2	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning
3	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell
4	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m. fl.
5	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

8.7 Minstelønnsgarantier

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. april 2018:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	314.000	319.000	330.000	375.000	402.000
Stillingsgruppe 2 og 3	350.000	355.000	361.000	415.000	
Stillingsgruppe 4	400.000	410.000	433.000	490.000	
Stillingsgruppe 5	435.000	455.000	490.000	525.000	

8.8 Lønnsansiennitetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

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

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

8.9 Tillitsvalgte

De arbeidstakere som er innvilget permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn kr. 424.000,-. Med virkning fra 1.4.2018.

Tillitsvalgt som er innvilget fast frikjøp, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende er frikjøpt.

8.10 Lærlingelønn

Avlønning av lærlinger i Sykehuspartner HF følger statens særavtale om lønn for lærlinger og lærekandidater.

9. KOMPETANSEUTVIKLING

Sykehuspartner HF legger vekt på målrettet utvikling av de ansattes kompetanse som et særlig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkuranseevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeidssituasjoner, kurs og etter-/og videreutdanning.

Lederne i Sykehuspartner HF skal stimulere og veilede ansatte til å bruke og videreutvikle sin kompetanse på en god måte iht virksomhetens mål. Den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Den årlige medarbeidersamtalen skal sikre sammenheng mellom virksomhetens mål og den enkeltes mål, oppgaver og kompetanse. Samtalen skal resultere i en individuell plan for kompetanseutvikling som bidrar til mestring av oppgaver, faglig utvikling og til at Sykehuspartner HF når sine mål.

Budsjett til kompetanseutvikling er fordelt i den enkelte avdelings/seksjons budsjett i tråd med gjeldende delegasjonsrutine. J.fr gjeldende kompetansestrategi for Sykehuspartner HF..

10. LIKESTILLING

Lønnspolitikken i Sykehuspartner HF skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.