

Overeinskomst

Del B

Overeinskomst - del B av 2024 - 2026

Protokolldato: 04.06.24

Utløp: 30. april 2026

HELSE FØRDE HF

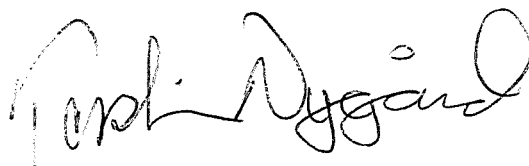
på den eine sida
og

NORSK SYKEPLEIERFORBUND

på den andre sida

gjeldande for perioden:

1. mai 2024 til 30. april 2026



Carl Nygård
den Thorsnes

1. Omfang

Denne overenskomsten del B gjeld, og skal berre setjast i verk for, alle arbeidstakarar som er organisert i Norsk Sykepleierforbund og har eit fast forpliktande arbeidsforhold med ein på førehand fastsett arbeidstid (evt. gjennomsnittleg arbeidstid) per veke, jfr sentral overenskomst.

Overenskomsten gjeld ikkje for føretaksleiinga. Det vil sei administrerande direktør og leiarar som rapporterer direkte til administrerande direktør. Aktuelle leiarar skal ha same rettar sikra som personlege ordningar.

Overenskomsten (A2) sine bestemmingar om arbeidstid og løn i del III kapittel 3, 4 og 5 gjeld likevel ikkje for leiarar i på nivå 3 (avdelingssjefer).

1.1 Opning av overenskomsten del B i mellomoppgjer

Partane er samde om at overenskomsten del B vert opna i mellomoppgjer for retting av nye lønssatsar og nye satsar for laur/søndag-, kveld- og nattillegg.

2. Oppseiing

For oppseiing i prøvetida og ved midlertidig tilsetjing gjeld ein gjensidig oppseiingsfrist på 1 månad. For faste tilsetjingar etter prøvetida gjeld ein gjensidig oppseiingsfrist på tre månadar, med mindre lengre oppseiingsfrist følger av arbeidsmiljølova § 15-3.

Oppseiingsfristen gjeld frå den dag oppseiinga frå arbeidstakar er komen fram til arbeidsgjevar. Dersom det er arbeidsgjevar som gir oppseiinga, gjeld oppseiingsfristen frå første dag i månaden etter at oppseiinga fann stad.

Ved innskrenking/rasjonalisering syner ein til Hovudavtala § 36. Som ansiennitet gjeld all ikkje avbroten teneste i Helse Førde og i tidlegare Sogn og Fjordane fylkeskommune sin spesialisthelseteneste.

3. Løn

3.1 Lønsgupper

Lønssystemet er bygd opp av lønsgupper med ulike stillingskodar og stillingstitlar plassert inn i den einskilde lønsgruppe ut frå kva kompetansekrav det er til vedkommande si stilling. Nokre stillingstitlar kan vere gjennomgåande i fleire lønsgupper.

For NSF er berre lønsgruppe fire - sju aktuell. Stillingsstrukturen angir i tillegg kva stillingskode og stillingstittel som skal nyttast i foretaket og kva lønsgruppe kvar einskilde stilling er innplassert i.

Kvar lønsgruppe har ei minsteløn (jfr sentral overenskomst del IV pkt 1.31 og 1.3.2.) med unntak av lønsgruppe 6 og 7.

Arbeidsgjevar kan etter drøftingar med tillitsvalde innføre nye stillingstitlar og plassere desse i rett lønsgruppe. Unytta stillingstitlar kan fjernes etter drøftingar med tillitsvalde.

Løns-gruppe	St.kode/ stillingstittel	Minsteløn
4	For stillingar kor det vert kravd autorisasjon som sjukepleiar	Sjå pkt. 3.2.
5	For stillingar kor ein krev autorisasjon som sjukepleiar og relevant avsluttande vidareutdanning på minst 60 studiepoeng.	Sjå pkt. 3.2 (for jordmødre, sjå pkt. 3.3)

Handwritten signatures and initials:
 TØY
 WTH

6	Andre stillingar (mellomleiarar, rådgjevarar m.m)	Inga minsteløn
6 og 7	Avdelingssjef	Inga minsteløn

3.2 Minstelønssatsar for sjukepleiarar og spesialsjukepleiarar

Gjeldande frå 01.07.2024:

	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	20 år
Sjukepleiar (lgr 4)	485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	600 000
Spesialsjukepleiar (lgr 5)	538 000	561 000	572 000	599 000	675 000	685 000

Det er utarbeida eigen lønstabell for jordmødre, sjå pkt. 3.4.

Ved framtidige endringar av minstelønssatsane skal minstelønssatsen for lønsgruppe 4 med 20 år ansiennitet ligge kr. 11 000 høgare enn minstelønssatsen for 10 år ansiennitet i same lønsgruppe, og minstelønssatsen for lønsgruppe 5 med 20 år ansiennitet skal ligge kr. 10 000 høgare enn minstelønssatsen for 10 år ansiennitet i same lønsgruppe.

3.3 Jordmødre

3.3.1 Minsteløn for jordmødre:

Per 01.07.2024 fastsettes lønsplassering for jordmødre slik:

- 0 år lønsansiennitet kr. 548 000 pr. år i 100 % stilling.
- 4 år lønsansiennitet kr. 571 000 pr. år i 100 % stilling.
- 6 år lønsansiennitet kr. 582 000 pr. år i 100 % stilling.
- 8 år lønsansiennitet kr. 609 000 pr. år i 100 % stilling.
- 10 år lønsansiennitet kr. 685 000 pr. år. i 100 % stilling.

Ved framtidige endringar av minstelønssatsane skal minsteløna for jordmødre ligge kr. 10 000 høgare enn minstelønssatsen i lønsgruppe 5 for tilsvarende ansiennitet opp til og med 10 år ansiennitet.

3.3.2 Laurdags- og søndagstillegg for jordmødre

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 laurdag og kl. 24.00 søndag vert det med betalt eit tillegg på 29 % av den enkelte tilsette si timeløn.

3.3.3 Kveldstillegg for jordmødre

For arbeidstakarar som utfører arbeid i tida mellom kl.17.00 og 22.00 (skiftande arbeidstid frå dag til dag og/eller frå veke til veke) blir det betalt eit prosentvis tillegg på 31 % av timeløn.

3.3.4 Nattillegg for jordmødre

For arbeidstakarar som utfører arbeid i tida mellom kl. 22.00 og ut lengda på nattevakta, likevel seinast til kl. 08.00 (skiftande arbeidstid frå dag til dag og/eller frå veke til veke) blir det betalt eit prosentvis tillegg på 41 % av timeløn.

3.3.5 Funksjonstillegg for jordmødre

Funksjonstillegg (per år i 100 % stilling):

Ultralydsjormor:

kr. 57 500

3.4 Kriterier for lokal lønsdanning/ lønsvurdering

I lønnsstrukturen er minstelønn definert i lønsgruppe 4 og 5. Dette er den lågaste lønsplassering som vert gitt i denne lønsgruppa.

Løn utover minsteløn vil vere avhengig av stillinga sitt innhald og stillingseigar sine kvalifikasjonar. Utover dette vil lønsutviklinga vere avhengig av dei sentrale partar sine avtaler om årlege sentrale/lokale lønsforhandlingar. Det er inga øvre grense på lønsplassering innafor den einskilde stillingsgruppe.

Ved tilsetjing fastsett arbeidsgjevar st. kode og stillingstittel samt plasserer arbeidstakaren i riktig stillingsgruppe.

Partane er samde om at følgjande prinsipp skal leggjast til grunn ved vurdering av den einskilde arbeidstakar si løn:

1. Kompetanse

- utdanning
- kurs og erfaring

2. Ansvar

- utvida ansvar og oppgåver
- meir komplekse oppgåver

3. Faglig dugleik

- kvalitet (målast i høve til kjente krav, definert på kvar einskild avdeling)
- spiss og breiddekompetanse

3.5 Lønsansiennitet

Følgjande permisjonar bryt ikkje lønsansienniteten:

- Permisjon med heil- eller delvis løn
- Permisjon ved oppdrag i arbeidstakarorganisasjonen og for å utføre offentlege verv.

3.6 Utbetaling av lønn

Lønsutbetaling skjer den 12. i måneden. Løna skal være disponibel på den einskilde sin bankkonto til fastsett dag i kvar månad. Om denne dag fell på ein laurdag, søndag eller høgtidsdag, skal løna være disponibel den forutgåande kvardagen.

3.7 Stedfortredargodtgjering / Konstituering

Når tilsette som vert beordra/konstituert inn i høgare løna stilling, vert det utbetalt den høgare løna stilling si løn frå fyrste dag. Ved særskilde høve kan dette fråvikast når den som eig stillinga har høgare løn på grunn av særskilt kompetanse.

Ved konstituering i samband med avvikling av ferie, vert det ikkje utbetalt den høgare stillinga si løn.

3.8 Fridag(ar)/ permisjon gitt etter HA § 52

Tillitsvalde har rett til permisjon med løn etter reglane i Hovudavtala § 52. Dersom kurs, møter eller konferansar fell på den tillitsvalde sin(e) fridag(ar) (F2-dag), vert medgått tid erstatta ved seinare høve. Det er ein føresetnad at vilkåra for permisjon med løn i Hovudavtala er oppfylt, og at det ikkje vert gitt permisjon ut over 12 dagar, jfr. HA § 52, 2.ledd.

3.9 Tillitsvald – avlønning

Tillitsvalde i NSF som har permisjon frå heile eller delar av si stilling for å fungere som tillitsvalt, skal ha løn som om dei hadde vore i arbeid, inkludert alle faste og faste variable tillegg.

Tillitsvalde i NSF gis fylgjande faste funksjonstillegg, rekna i 100 % stilling:

Føretakstillitsvald (FTV)	-	kr. 85 000 per år
Vara FTV	-	kr. 40 000 per år

TH
mH

Hovudtillitsvald (HTV)	-	kr. 10 000 per år
Tillitsvalt i somatikk ved NSH og LSH	-	kr. 5 000 per år

Tillegget gis utanom basisløn, og skal ved redusert samla stilling bli redusert tilsvarande. Tillegget fell bort når vedkomande ikkje lenger har funksjonen.

3.10 Doktorgradstillegg

Tilsette med godkjent og relevant utdanning på doktorgradsnivå gis eit årleg fast tillegg inkludert i basisløn på kr. 50 000, rekna i 100 % stilling. Deltidstilsette gis forholdsmessig tillegg. For tilsette der det ved tilsettinga er stilt krav om doktorgrad skal slik kompetanse vere vurdert ved lønsfastsetting og ikkje lønast særskilt.

3.11 Særskilde lønnstiltak

3.11.1 Vesentleg endring i oppgåver eller ansvar

Det kan fremmast krav til føretaket sitt Forhandlingsutval dersom det har skjedd ei vesentleg endring i dei forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av arbeidstakaren si løn. Dette inneber at ein må vurdere forskjellen i arbeidstakaren sitt arbeid og ansvar på kravtidspunktet og på eit tidlegare tidspunkt.

Utgangspunktet for vurderinga er det tidspunktet då arbeidstakaren fullt ut oppfyller dei krav som vert sett til alminneleg utføring av vedkomande si stilling. Ein må sjå vekk frå perioden då arbeidstakar fekk opplæring i stillinga. Stillings- og lønsopptrykk som arbeidstakaren har fått i dei ordinære lønsforhandlingane er ikkje til hinder for at arbeidstakaren kan fremme nye krav utanfor lønsforhandlingane.

Det er ikkje tilstrekkeleg at arbeidstakar har fått nye oppgåver. Oppgåvene må ligge på eit kvalitativt høgare nivå enn tidlegare. I tillegg må oppgåvene ha eit omfang som gjer endringa vesentleg. Kravet om vesentleg endring gjeld både arbeidsoppgåvene sitt nivå og omfang.

3.11.2 Urimelege lønsmessige skilnader internt i Helse Førde

Det kan fremmast krav til føretaket sitt Forhandlingsutval dersom ein tilsett meiner det ligg føre urimelege lønsmessige skilnader internt i Helse Førde. Forhandlingsutvalet må ta stilling om den som set fram kravet har urimeleg lågare løn enn andre i samanliknbare stillingar. Med samanliknbare stillingar meiner ein stillingar med om lag same arbeidsoppgåver og ansvar.

Det skal som hovudregel ikkje takast omsyn til lønsmessige skilnader som skuldast at dei tilsette er organiserte i ulike forbund, eller lønsmessige skilnader i forhold til eksterne arbeidsgjevarar.

Lønsskilnader som skuldast forbund sine prioriteringar i årleg lønsforhandlingar kjem ikkje inn under urimelege lønsmessige skilnader. Slike skilnader kan eventuelt handsamast i årlege lokale lønsforhandlingar.

3.11.3 Behalde spesielt kvalifisert personell/fare for å misse verdifull kompetanse

Dersom føretaket står i fare for å miste verdifull kompetanse, kan leiar setje fram krav til føretaket sitt Forhandlingsutval fortløpande. Utvalet må vurdere kva konsekvensar det vil få om føretaket mister aktuell kompetanse. Dersom saka må avgjerast før føretaket sitt Forhandlingsutval kan samlast, kan saka avgjerast av administrerande direktør, jf. delegasjonsreglementet.

3.11.4 Andre særlege forhold

Utanom dei ovanfor nemnte eksempla skal krav som hovudregel handsamast i dei årlege lønsforhandlingane. Men i nokre få tilfelle kan det, etter føretaket sitt Forhandlingsutval si konkrete

My
WTH

vurdering, vere urimeleg å utsette handsaminga av eit lønskrav til dei ordinære lønsforhandlingane. I slike tilfelle kan utvalet avgjere kravet.

4 Godtgjering for særskild arbeidstid for medlemmar av NSF

Det er utarbeida eigne satsar for godtgjering av særskilt arbeidstid for jordmødre, sjå pkt. 3.3.2, 3.3.3 og 3.3.4.

4.1 Laurdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 laurdag og kl 24.00 søndag blir det betalt eit prosentvis tillegg på 26 % av timeløn. Tillegget skal ikkje vere mindre enn kr. 70 per time.

4.2 Kveldstillegg

For arbeidstakarar som utfører arbeid i tida mellom kl.17.00 og 22.00 (skiftande arbeidstid frå dag til dag og/eller frå veke til veke) blir det betalt eit prosentvis tillegg på 28 % av timeløn. Tillegget skal ikkje vere mindre enn kr. 70 per time.

4.3 Nattillegg

For arbeidstakarar som utfører arbeid i tida mellom kl. 22.00 og ut lengda på nattevakta, likevel seinast til kl. 08.00 (skiftande arbeidstid frå dag til dag og/eller frå veke til veke) blir det betalt eit prosentvis tillegg på 41 % av timeløn. Tillegget skal ikkje vere mindre enn kr. 94 per time.

5 Fagleg oppdatering/fordjuping, etter og vidareutdanning

Gjeldande helselovgjeving understrekar helsepersonell si individuelle plikt til forsvarleg yrkesutøving. Lovgjevinga føreset at alle som er i ansvarsposisjonar må etablere organisasjons- og ansvarsstrukturar og dei system og føresetnader som er naudsynt for at krav om forsvarlegheit kan oppfyllest. Arbeidsgjevar har i denne samanheng plikt til å legge til rette for at den einskilde arbeidstakar får høve til å halde seg fagleg oppdatert. Partane er samde om at slik oppdatering/ajourføring vert tilført både i det daglege virket i helseforetaket og ved formalisert vidare- og etterutdanning.

Ein føreset at det skal leggst til rette for deltaking i undervisning, veiledning og nødvendig fagleg fordjuping/kompetanseutvikling med sikte på kvalitetssikring, planlagt utdanning, dagleg undervisning, fagleg ajourføring m.m.

WTH
Py