

Overenskomst mellom
Universitetssykehuset
Nord-Norge HF
og
Norsk Sykepleierforbund
NSF

B-del 1. mai 2024 - 30. april 2026

Det avtales at satsene i overenskomsten oppdateres i henhold til årlig protokoll og at overenskomsten prolongeres til neste overenskomstperiode dersom det ikke er lokale forhandlinger.

Handwritten initials in blue ink.

<u>1</u>	<u>VIRKEOMRÅDE</u>	<u>3</u>
<u>2</u>	<u>SOSIALE BESTEMMELSER</u>	<u>3</u>
<u>3</u>	<u>TILSETTING OG OPPSIGELSE</u>	<u>3</u>
<u>4</u>	<u>ARBEIDSTID</u>	<u>3</u>
<u>5</u>	<u>GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.</u>	<u>4</u>
<u>6</u>	<u>OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID</u>	<u>4</u>
<u>7</u>	<u>FERIE</u>	<u>4</u>
<u>8</u>	<u>GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER</u>	<u>4</u>
<u>9</u>	<u>STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING</u>	<u>5</u>
<u>10</u>	<u>LØNNSREGULATIVET</u>	<u>5</u>

1 VIRKEOMRÅDE

1.1 Hovedregel

Overenskomsten gjelder for medlemmer i Norsk Sykepleierforbund ved UNN HF med et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid eller gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

1.2 Deltidsstillinger

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

1.3 Sentral avtale

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

2 SOSIALE BESTEMMELSER

Kfr. A2 II

3 TILSETTING OG OPPSIGELSE

3.1 Kvalifikasjoner

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

3.2 Oppsigelsesfrister

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

Ved oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Gjensidig oppsigelsesfrist i prøvetiden er 14 dager.

4 ARBEIDSTID

Kfr. A2 III pkt. 2

4.1 Vaktordninger /særskilt arbeidstid

Før det etableres andre vaktordninger enn ordinær arbeidstid, jfr. Pkt. 4.2, skal behovet for dette drøftes med tillitsvalgte, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-3. Kompensasjon for slik arbeidstid avtales i særavtale, dersom ikke annet allerede er avtalt i annen avtale. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som er eller blir etablert.

4.2 Fritak for nattevakt

Partene ved UNN HF kan avtale at arbeidstakere over 52 år kan fritas for nattevakter dersom de selv ønsker det og forholdene for øvrig ligger til rette for det.

5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

5.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 26 % pr. time. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 73,- per time.

5.2 Nattillegg – gjeldende fra 1.9.2016

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg på 30 % pr. time for ordinært arbeid mellom kl. 22.00 og ut nattevaktens lengde, dog senest til kl. 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 85,- pr. time.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstår samme tillegg.

Kfr. A2 III pkt. 2 for ordinært kveldstillegg.

For tiden utgjør dette 28 % for ordinært arbeid mellom kl. 17.00-22.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70,- per time.

6 OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

6.1 Overtidskompensasjon jordmor

Jordmor som frivillig eller som pålegges å arbeide overtid etter påbegynt fødsel for å følge den fødende utover oppsatt vaktplan til fødselen er avsluttet, gis 100 % overtidskompensasjon fra første time

Kfr. A2 III pkt. 3

7 FERIE

Det vises til ferieloven samt de sosiale bestemmelser mellom Unio og Spekter

8 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

8.1 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 12. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

Kfr. A2 IV

9 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

9.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

9.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

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

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

9.3 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 mnd. pga. sykdom, permisjon eller lignede foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

10 Lønnsregulativet

10.1 Stillingsstruktur

Lønns-gruppe	St kode, St betegnelse	Minstelønn pr ansiennitet
4	3001 Sykepleier 3181 Hygienesykepleier 3239 Bedriftssykepleier 3130 Fagutviklingssykepleier	0-4 485 000 4 501 000 6 503 000 8 527 000 10 589 000 20 602 000
5*	3005 Spesialsykepleier 3014 Jordmor 3015 Psykiatrisk sykepleier 3018 Intensivsykepleier 3074 Kreftsykepleier 3030 Operasjonssykepleier 3090 Barnesykepleier 3032 Anestesisykepleier 3139 Geriatrisk sykepleier 3255 Helsesykepleier 3101 Spesial fagutviklingssykepleier 3239 Bedriftssykepleier 3181 Hygienesykepleier	0-4 538 000 4 561 000 6 572 000 8 599 000 10 675 000 20 688 000
0	Ledere Rådgivere, listen er ikke uttømmende	Unormerte stillinger

* Koden benyttes til sykepleier med relevant og anvendt klinisk videreutdanning innenfor samme retning av minimum 1 års varighet/ 60 stp. / 20 vt.

10.2 Presisering

Sykepleiere/spesialsykepleiere i stillinger som fagkonsulenter i klinisk funksjon, skal følge lønnsutviklingen til den spesialitet de innehar.

10.3 Risikotillegg

For ansatte ved akuttposter og sikkerhetsposter i psykiatrien og som har sitt arbeidssted knyttet til pasienter, gis kr. 20 000,- på årsbasis.

10.4 Kommunejordmor

For jordmor (spesialsykepleier med jordmorutdanning) som utfører tjeneste som kommunejordmor, tilstås et funksjonstillegg på kr 20 000,- på årsbasis. Deltidsstilling beregnes forholdsmessig etter størrelse.

10.5 Fagutviklingssykepleiere, hhv. Stillingskode 3130 (off.g.spl) eller 3101 (spes.spl)

Fagutviklingssykepleiere gis et funksjonstillegg på kr 30 000,- på årsbasis så lenge de innehar funksjonen. Tillegget beregnes etter stillingsprosent som Fagutviklingssykepleier.

10.6 Jordmor (spesialsykepleier med jordmorutdanning)

Jordmor avlønnes kr 30 000,- mer enn minstelønnsgaranti ihht ansiennitetsstigen (jfr. A2 – overenskomst).

10.7 Ultralydjordmor

Jordmor med oppnådd spesialitet i obstetrisk ultralyd (ultralydjordmor) i klinisk stilling/funksjon som ultralydjordmor gis ei tilleggslønn på kr. 30 000,-. Deltidsstilling beregnes etter stillingsstørrelse.

10.8 Klinisk spesialist i sykepleie og spesialsykepleie

Sykepleier/spesialsykepleier med relevant og anvendt klinisk spesialitet (klinisk stige godkjent av NSF) avlønnes med kr 20 000,- mer enn minstelønnsgaranti ihht ansiennitetsstigen (jfr. A2 – overenskomst).

10.9 Master

Medlemmer av NSF med relevant anvendt mastergrad gis en tilleggslønn på kr 25 000,- på årsbasis. Ledere som tilsettes eller oppnår Master etter 1.10.22 innenfor ledelse (MBA) eller tilsvarende, innvilges mastertillegget som tilleggslønn.

10.10 Doktorgrad

Medlemmer av NSF med relevant anvendt Doktorgrad gis en tilleggslønn på kr 50 000,- på årsbasis. Der det tilstås PhD-tillegg og der medlemmet fra tidligere har mastergradstillegg, skal mastergradstillegget legges til medlemmets årslønn.

10.11 Kriterier for lokal lønnsvurdering

10.11.1 Kriterier for individuell lønnsvurdering

Formell og reell kompetanse

Ansvars- og arbeidsområde (funksjon)

Den enkeltes jobbutøvelse, herunder faglig dyktighet, pleie og omsorgsrelatert aktivitet, omstillingsevne, samarbeidsevne, lojalitet, fleksibilitet

10.12 Særskilte godtgjøringer

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

Marica Fyhn Sørensen NSF
Løstleder Tollefson, ark. givers
forhandlingsleder