

**Overenskomst B-del  
mellom**

**Nordlandssykehuset HF  
og  
Norsk Sykepleierforbund**

**01.05.24– 30.04.26**

## **I OMFANG OG GYLDIGHET**

### **1 OMFANG**

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Norsk Sykepleierforbund som er ansatt ved Nordlandssykehuset HF.

Overenskomsten omfatter ikke direktører, stabs- og klinikkjefer. Overenskomsten omfatter heller ikke arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon. Det forutsettes at disse tilsluttes overenskomst etter forhandlingene.

### **2 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET**

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2024 til og med 30. april 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke Spekter og UNIO sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

## **II DIVERSE BESTEMMELSER**

### **1. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE**

Ansettelse og oppsigelse skal skje skriftlig.

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Ved oppsigelse fra arbeidstaker gjelder oppsigelsen fra oppsigelsestidspunktet. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf arbeidsmiljøloven § 15-3 (4). For fast ansatte som har vært ansatt i foretaket mer enn 10 år, gjelder arbeidsmiljølovens § 15-3 (3) og (4).

Ansatte med prøvetid på 6 måneder, har 1 måned oppsigelsesfrist fra oppsigelsestidspunktet, og deretter gjelder hovedregelen for fast ansatte.

For midlertidige ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned ved oppsigelse før avtalens utløp. Ved oppsigelse fra arbeidstaker gjelder oppsigelsen fra oppsigelsestidspunktet. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf arbeidsmiljøloven § 15-3 (4). For midlertidig ansatte vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 14-9.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse og oppsigelse.

## **III LØNN**

### **1 PRINSIPPER FOR LOKAL LØNNFASTSETTELSE**

Forut for B-delsforhandlingene skal det avholdes et forberedende møte mellom partene i Nordlandssykehuset HF.

I B-delsforhandlingene kan det avsettes midler til individuelle tillegg for å heve enkelte arbeidstakers lønn, eller utarbeide kollektive tillegg for grupper av ansatte.

Følgende kriterier legges til grunn ved individuell lønnsfastsetting:

Rekruttere og beholde  
Kompetanse  
Ansvar

Det vises for øvrig til Nordlandssykehusets lønnspolitikk.

### **1.1 Lønnssamtale**

Den enkelte ansatte kan be om lønnssamtale med nærmeste overordnede dersom det foreligger særskilte forhold, eksempelvis betydelig endring av stillingen ansvar og arbeidsoppgaver eller vesentlig økning i kompetanse.

### **1.2 Avlønning ledere**

Lønn til ledere fastsettes som totallønn på bakgrunn av ansvar og kompetanse. Med direkte lederansvar menes fag-, personal- og budsjettansvar.

### **1.3 Avlønning hovedtillitsvalgte**

Nordlandssykehuset HF sikrer sine hovedtillitsvalgte å få lønn som ikke er lavere enn vedkommende ville hatt etter tjenesteplan i sin opprinnelige stilling, inklusive faste og variable tillegg.

I høytidsperioder betales slik godtgjøring vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling. Dersom det normalt ville vært avtalt egen hjelpeturnus for høytiden, gis hovedtillitsvalgte fri tilsvarende det han eller hun ville hatt i hjelpeturnusen. For resterende arbeidsdager som faller på dager med rett til helge- og høytidstillegg, gis godtgjøring i hht. kapittel III, pkt. 3.2. Hvorvidt høytidstillegg etter pkt 3.2 skal gis som fritid i turnus eller utbetales, avtales mellom partene lokalt.

Hovedtillitsvalgt som er innvilget permisjon minst to dager pr uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

## **2 LØNN**

### **2.1 Tillegg kliniske spesialister**

Kliniske spesialister gis et tillegg på kr. 20.000 pr år. Tillegg gis etter søknad og må dokumenteres.

### **2.2 Tillegg jordmødre**

Jordmødre i stilling som jordmor eller annen stilling der utdanningen er relevant gis et tillegg på kr. 25.000 pr år.

### **2.3 Ansiennitetstillegg**

Det gis et ansiennitetstillegg på kr. 10.000 til medlemmer av NSF som har 20 års lønnsansiennitet eller mer. Ved 30 års lønnsansiennitet økes tillegget til kroner 15.000 pr år.



Tillegget gis ikke til de som innehar formelle lederstillinger. Tillegget, samt økning i tillegg gis etter individuell søknad og må dokumenteres.

#### **2.4 Fagutviklingssykepleier**

Fagutviklingssykepleiere skal sikres en årslønn som er kr. 20.000 over minstelønnsnivå for henholdsvis sykepleier og spesialsykepleier.

#### **2.5 Funksjonstillegg**

Det gis et tillegg på kr 10.000 til sykepleiere/spesialsykepleiere som har:

- et klart definert utvidet fagansvar og/eller
- en klart definert utvidet fagfunksjon

Med klart definert utvidet fagansvar og/eller fagfunksjon, menes ansvar og funksjoner som ikke kan pålegges av arbeidsgiver i stillingen man er ansatt i. Det vil si at det skal gjelde oppgaver og ansvar som går ut over arbeidsgivers styringsrett og stillingens innhold.

Det må i alle typer stillinger over tid påregnes endringer i oppgaver og ansvarsfordeling uten at dette medfører et funksjonstillegg.

#### **2.6 Tillegg FTV/HTV**

Det gis et tillegg på kr. 40.000 pr år til foretakstillitsvalgte/hovedtillitsvalgt i funksjonsperioden. Tillegget gis forholdsmessig etter størrelse på frikjøp.

#### **2.7 Kompetansetillegg**

Sykepleiere som har godkjent fagspesifikk og relevant videreutdanning fra høgskole eller universitet med varighet minimum 30 studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr. 20.000 pr. år.

Tillegg gis etter søknad og må dokumenteres.

#### **2.8. Kompetansetillegg ABIO**

Sykepleiere med videreutdanning i fagene anestesi, intensiv, operasjon og pediatri med varighet 90 studiepoeng gis et tillegg på kr 25.000.

Tillegg gis etter søknad og må dokumenteres.

#### Merknad:

*Partene er enige om at de som omfattes av ABIO-tillegget er sykepleiere med videreutdanning på 90 studiepoeng i anestesi, operasjon, intensiv og pediatrik sykepleie hvor utdanningen er relevant, anvendt og fagspesifikk for stillingen og som står i følgende stillingskoder: anestesisykepleier, operasjonssykepleier, intensivsykepleier, pediatrik sykepleier, spesialsykepleier, spesialsykepleier I, spesialutdannet sykepleier, fagutviklingssykepleier, fagansvarlig, fagkoordinator, klinisk spesialist i sykepleie og fagleder.*

*Ledere/ass.ledere omfattes ikke av tillegget men får sin kompetanse vurdert i totallønn. Medlemmer med ABIO-kompetanse i andre stillingskoder vurderes i hvert enkelt tilfelle.*

## **2.9 Doktorgradstillegg**

Det gis et doktorgradstillegg på kr 42.500.

Tillegg gis etter søknad og må dokumenteres.

**Alle tillegg gis forholdmessig etter stillingsstørrelse.**

## **3 VIDEREUTDANNING**

### **3.1 Godkjente videreutdanninger**

Medlemmer av NSF tilsatt i sykepleierstilling med relevant og fagspesifikk videreutdanning på 60 -120 studiepoeng skal avlønnes i lønnsgruppe 5. Det kreves en fullverdig videreutdanning som bygger på sykepleierutdanningen og som ikke er en kombinasjon av enkeltemner.

## **IV ANDRE FORHOLD**

### **1. FORSKNINGSTILLEGG**

Det gis et tillegg på inntil kr. 10.000 pr. person pr. år for medlemmer av NSF som driver aktiv forskning. Med aktiv forskning menes:

Forfatter/medforfatter på artikkel publisert i vitenskaplig tidsskrift eller utenlands refereebasert vitenskapelig tidsskrift. Det utbetales kr. 10.000 hver til inntil fem personer pr artikkel.

Tillegget er individuelt og utbetales etterskuddsvis på bakgrunn av dokumentasjon.

