

Original

Overenskomst del B

mellom

Norsk Sykepleierforbund

og

Helse Stavanger HF

01.05.2024 – 30.04.2026

Jf. sentral overenskomst mellom Spekter og NSF,
1.mai 2024 – 30.april 2026

04.06.24
[Signature]
04.06.2024
Annelise Nilsen

OMFANG

Overenskomstens del B gjelder for fast og midlertidig ansatte medlemmer i Norsk Sykepleierforbund som er tilsatt i foretaket i hel- eller deltidsstillinger med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Overenskomsten omfatter ikke: Leder på nivå 2

Disse medlemmene skal være innforstått med at de unntas fra overenskomsten, og skal deretter ha inngått personlige avtaler som hjemler lønns- og arbeidssosiale betingelser med Helse Stavanger HF.

1. BESTEMMELSE OM ANSETTELSE OG OMPLASSERING/OPPSIGELSE

Når det gjelder retningslinjer for utlysning og ansettelser, vises det til foretakets personalhåndbok.

1.1 Formkrav

Ansettelse skal skje skriftlig, jfr. Aml.

1.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (formell og reell kompetanse), samt personlig egnethet og skikkethet for stillingen.

1.3. Deltidsansatte

Det er enighet om å arbeide for å redusere bruk av deltidsansatte.

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for tilsetting i deltidsstilling.

Ved ledighet i stilling skal deltidsansatte ved utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert og egnet til stillingen. Når det er flere søkere med fortrinnsrett, er ansiennitetsprinsippet gjeldende når alle fortrinns rettigheter er avklart.

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

1.4 Oppsigelsestid:

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Vedrørende eldre arbeidstakere gjelder egne oppsigelsesfrister jfr. 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.

KV
Tun

1.5 Omplussing

Ved omplussing / overgang til lavere lønnet stilling i helseforetaket pga sykdom, skade, omorganisering, sammenslåing eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende lønn som en personlig ordning.

2. ARBEIDSTID OG ULEMPETILLEGG

Overtidslister for arbeidstakere med turnusarbeid skal være tilgjengelige for de tillitsvalgte, jfr. Aml.'s regler.

2.1 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28% per time for ordinært arbeid mellom kl. 17:00 og ut nattevaktens lengde, dog senest kl. 08:00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70 pr. time. Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift- eller turnusplan, tilstår tilsvarende tillegg som turnusarbeidere.

Kveldstillegg

I henhold til den til enhver tid gjeldende prosentsats i overenskomstens Del A, dog minimum kr 70,- pr. time.

Nattillegg (gjelder nattevakter)

I henhold til den til enhver tid gjeldende prosentsats i overenskomstens Del A, dog minimum kr 90,- pr. time.

For jordmødre på føde / barsel gis et kvelds- og natt-tillegg på 45 % av timelønn. For jordmødre på føde barsel gis et lørdags og søndagstillegg på 30 % av timelønn. For jordmødre på føde barsel gis et tillegg på 10 % av timelønn på vakter med ansvar på natt/kveld/helg eller ved stedfortreder for avd. jordmor på dagtid

2.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00 00 lørdag og kl. 24 :00 søndag betales ett tillegg tilsvarende den til enhver tid gjeldende prosentsats i overenskomstens Del A, dog minimum kr. 50,- pr. time.

3. TURNUSPLANER.

Gjeldende regler for turnusplanlegging videreføres. Tillitsvalgte skal involveres i valg av metodikk og begrunnelse legges frem.

Partene har gjensidig rett til å si opp eksisterende turnusplaner. Forslag til ny turnusplan skal forelegges hovedtillitsvalgte for drøfting, og det inngås protokoll

Handwritten signature: TUN

mellom partene. Ansatte som inngår i ny turnusplan skal ha en oppsigelsesfrist på 1 mnd. og en varslingsfrist på 1 mnd.

4. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

Arbeidstaker som pålegges stedfortredertjeneste konstitueres til høyere avlønnet stilling plikter å utføre stedfortredertjeneste.

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. Gjelder ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

For faste stedfortredere avklares lønnskompensasjon når avtale om stedfortrederfunksjon inngås.

Ved tiltredelse som stedfortreder til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, kan det gis en passende godtgjøring. Godtgjøringen fastsettes av nærmeste leder.

Når det er på det rene at en stilling blir stående ledig ut over 1 måned, kan arbeidsgiver konstituere en annen arbeidstaker i stillingen. Ved konstituering utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk i stillingen.

5. LOKAL LØNSSDANNELSE

Helse Stavanger HF sin visjon, mål og handlingsplan forutsetter en egen lønnspolitikk. Partene bør med utgangspunkt i dette, personalsituasjonen i foretaket og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Partene søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnsystemet skal brukes – og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige ut fra Helse Stavanger HF sitt mål.

Helse Stavanger sin lønnspolitikk skal bidra til å rekruttere og beholde godt kvalifiserte sykepleiere. Det vises forøvrig til foretakets lønnspolitikk.

Individuell lønnsfastsettelse skal skje etter en saklig vurdering av den enkeltes kompetanse og stillingens ansvars- og arbeidsområde, herunder også ledelse. Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn den generelle lønnsutviklingen for stillingen, skal det gjennomføres lønssamtale mellom arbeidsgiver og ansatt der tillitsvalgte kan delta etter ønske fra den ansatte.

Partene lokalt skal bidra til å kartlegge og avdekke eventuelle kjønnsrelaterte lønnsforskjeller og andre lønsmessige skeivheter på alle nivå i foretaket, og forhandlingene skal medvirke til å fjerne disse.

RV
TUN

5.1 Kriterier for lønnsdannelse i perioden

En vil ved fastsetting av kriterier for lokal lønnsdannelse søke objektive og saklige kriterier.

Lønn utover minstelønn vil være avhengig av stillingens innhold og innehavers kvalifikasjoner. Det er ingen øvre grense for lønsplassering innenfor de ulike kodene.

Ved vurdering av lønn kan det også tas hensyn til den enkeltes realkompetanse.

Kriterier

Partene er enige om at følgende objektive kriterier legges til grunn ved ansettelse og senere vurdering av den enkelte arbeidstakers lønsplassering. Spesifiseringer og prioriteringer innen hvert av punktene drøftes mellom partene ved inngangen til hvert tariffoppgjør:

- **Lederansvar**

Vurderingene i forhold til dette kriteriet vil bl.a. avhenge av:

- lederutøvelse
- lederspenn
- samlet ansvar og omfang, dag- /døgndrift
- virksomhetens størrelse og kompleksitet herunder f.eks antall senger
- antall underordnede /antall faggrupper
- kompleksitet

Det skal tas høyde for problematikken knyttet til at ledere med direkte lederansvar lønnes høyere enn arbeidstakerne de er satt til å lede.

Unntak for dette vil eksempelvis gjelde underordnet som har personlig avlønning bl.a. pga. spesialkompetanse, spisskompetanse eller forskerkompetanse.

- **Kompetanse**

Under forutsetning av at kompetansen benyttes i arbeidet, kan følgende vektlegges:

- Relevant formell utdanning
- Relevant realkompetanse med kombinasjon av erfaring, utdanning og egenutvikling med sykepleiefaglig forankring.

- **Ansvars- og arbeidsområde**

Omfanget av- og kompleksiteten knyttet til stillingens ansvars- og arbeidsområde skal vektlegges.

Kriteriet kan bl.a. knyttes til omorganisering, utvidelse av ansvarsområde, evalueringskriterier, ny teknologi, nye oppgaver og overførte oppgaver.

BU
Tørn

Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn bryter ikke regler for opparbeiding av lønnsansiennitet.

5.2 Utbetaling av lønn

Lønnsutbetaling skjer som hovedregel den 20. i hver måned. (Før jul kan tidligere utbetaling fastsettes, og eventuell ny utbetalingsdato gjøres kjent for ansatte.)

Lønn skal være disponibel på bankkonto til fastsatt tid hver måned. Faller denne dato på lørdag, søndag eller hellig-/høytidsdag, skal lønn være på konto den forutgående virkedag.

6. LOKALT LØNSSYSTEM

6.1 Lokale lønnsstiger

Jordmødre (gjeldende fra 01.07.2024)

Jordmødre avlønnes etter følgende lokale lønnsstige:

0 år	592 100
4 år	618 000
8 år:	637 000
10 år:	680 000
16 år:	690 000
20 år:	700 000

Ultralydjordmødre (gjeldende fra 01.07.2024)

Ultralydjordmødre avlønnes etter følgende lønnsstige:

5 år	700 000
10 år	725 000
16 år	740 000
20 år	750 000

Lokalt avtalt stige bortfaller dersom partene sentralt inngår avtale om stige som sammenfaller med den lokalt avtalte stige.

Funksjonstillegg STAN og Fasilitator – jordmødre (gjeldende fra 01.07.2024)

Jordmødre som er superbrukere av STAN som deltar i STAN gruppe, samt Fasilitator utdannede som bistår ved internundervisning, gis et funksjonstillegg på kr. 6000 (hel stilling).

Tillegget inngår i årslønn.

Spesialsykepleiere med 20 års ansiennitet

Spesialsykepleier/jordmødre (i stillingsgruppe 5) med 20 års ansiennitet gis ett tillegg på kr. 6 000 (hel stilling).

Dette tillegget kommer i tillegg til den enhver tid gjeldende sentralt fastsatte minstelønnssats for spesialsykepleiere med 10 års ansiennitet.

REV
TUN

Mastergrad

Det gis kompensasjon på kr. 35 000 (hel stilling) for fagspesifikk masterutdanning som arbeidsgiver vurderer som relevant for stillingen.

Mastergradtillegg tilstår ikke for lederstillinger over avdelingssykepleier-/postledernivå.

For lederstillinger på avdelingssykepleier-/postledernivå, tilstår kun mastergradtillegg for lederrelevant masterutdanning.

Mastergradtillegget gis som et flytende tillegg og inngår ikke i basislønn.

For administrative stillinger med direkte lønnplassering gis det som hovedregel ikke mastergradstillegg.

Doktorgrad

For å sikre og verdsette vitenskapelig kompetanse gis ansatte med doktorgrad et tillegg på kr. 45 000. Doktorgradstillegget skal inngå i basislønn.

7. FAGLIG OPPDATERING, FORDYPNING, ETTER- OG VIDEREUTDANNING

Helse Stavanger skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av sykehusets konkurranseevne og medarbeidertilfredshet. Dette gjelder planlagt opplæring og veiledning gjennom arbeidssituasjoner, kurs og etter- og videreutdanninger

Ledere og ansatte gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for å diskutere den ansattes egenutvikling og framtidige kompetanse- og utviklingsmuligheter. Leder utarbeider individuelle kompetanseplaner på grunnlag av disse samtalene.

Det skal på det enkelte arbeidssted legges til rette for deltagelse i undervisning, veiledning og nødvendig faglig fordypning/kompetanseutvikling med sikte på kvalitetssikring, planlagt utdanning, daglig undervisning og faglig ajourføring.. Dette skal skje i tråd med klinikken/avdelingens kompetanseplaner. Det skal videre legges til rette for praksisveiledning av sykepleierstudenter. Klinikkene og avdelingene bør stimulere og legge til rette for å få utdannet sykepleiere med mastergrad og doktorgrad.

Lederne i Helse Stavanger HF skal stimulere og veilede sine ansatte til å ta videreutdanning. Samtidig har den ansatte også et eget ansvar for egen videreutvikling.

Kostnadene til kompetanseheving i samsvar med foretakets behov er foretakets ansvar.

Foretaket kan dekke kostnader til frivillige opplæringstiltak som er godkjent av foretaket.

BEV
tan

Tillegget inngår i årslønn.

Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnssats for spesialsykepleiere med 20 års ansiennitet.

Sykepleiere med 12 års ansiennitet (gjeldende fra 01.07.2024)

Sykepleiere (i stillingsgruppe 4) med 12 års ansiennitet gis et tillegg på kr. 10 000 kroner (hel stilling).

Dette tillegget kommer i tillegg til den enhver til gjeldende sentralt fastsatte minstelønnssats for sykepleiere med 10 års ansiennitet.

Tillegget inngår i årslønn.

Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnssats for sykepleiere med 12 års ansiennitet.

6.2 Funksjonstillegg

Fagutviklingssykepleier

Fagutviklingssykepleier (spes.sykepleier st.kode 3101) gis et funksjonstillegg på kr. 30 000 (hel stilling).

Fagutviklingssykepleier (sykepleiere st.kode 3130) gis et funksjonstillegg på kr. 25 000 (hel stilling.)

Tillegget gis som et flytende tillegg og inngår i basislønn.

Ass. avdelingssykepleier

Ass. avdelingssykepleier (kode 3062) og ass. Avdelingssykepleier spesialavdeling (kode 3076) på sengeposter med døgndrift og 14 senger eller mer, gis et funksjonstillegg på kr. 54 000 (hel stilling).

Ass. avdelingssykepleier (kode 3062) og ass. avdelingssykepleier spesialavdeling (kode 3076) der en ikke har døgndrift eller mindre enn 14 senger, gis et funksjonstillegg på kr. 45 000 (hel stilling).

Tillegget gis som et flytende tillegg og inngår i basislønn.

6.3 Kompetansetillegg

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

Klinisk spesialist sykepleier

Sykepleier klinisk spesialist gis et tillegg på kr. 30 000 (hel stilling) for sykepleier som er blitt godkjent klinisk spesialist. Dette forutsetter at arbeidsgiver vurderer denne utdanningen som er relevant for stillingen. Eventuelle tillegg for klinisk fagstige (intern fagstige i foretaket) er inkludert i dette tillegget.

Teamledertillegg

Teamlederfunksjon i psykiatrien gis ett funksjonstillegg på kr. 35 000 i hel stilling pr. år (inkl. i basislønn).

BW
TWN

Avtalt relevant opplæring godkjent av klinikkdirektør kan refunderes med inntil 100 % av legitimerede utgifter. En forutsetning for refusjon er fullført kurs / utdanning. Ved store utgifter kan foretaket etter søknad vurdere å forskuttere deler av kostnadene.

Ved pålagt kurs som faller på den ansattes fridag, gis avspasering time for time. Avspasering avvikles etter avtale med leder.

8. LIKESTILLING

Helse Stavanger HF skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i foretaket inneholder kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende. Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta likestillingsarbeidet. Ved tildeling av kompetansegivende tiltak, må likestillingshensyn vurderes.

Partene er enige om at likelønnsprinsippet må vektlegges ved lønnsfastsettelse samt ved de lokale lønnsforhandlinger.

9. SENIORPOLITIKK

Det seniorpolitiske perspektiv må integreres i Helse Stavanger HF sin personalpolitikk. Ulike virkemidler og tiltak skal tas i bruk for å nyttiggjøre eldre ansattes kunnskap og erfaring best mulig, samtidig som eldre ansatte sikres mulighet for faglig fornyelse og utvikling.

10. FORSIKRING PÅ TJENESTEREISE

Arbeidstaker er dekket av foretakets til enhver tid gjeldende forsikringsavtale knyttet til tjenestereiser og fritid under tjenestereiser.

11. HOVEDTILLITSVALGTE OG VERNETJENESTEN

Arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/ hovedverneombud skal ikke ha reallønnsnedgang og skal sikres lønnsutvikling som for stillingen de har permisjon ifra.

Arbeidstaker som velges som hovedtillitsvalgt / hovedverneombud med frikjøpt tid innvilges permisjon fra sin stilling. Slik permisjon bryter ikke regler for opparbeiding av lønnsansiennitet.

Hovedtillitsvalgtes/hovedverneombuds funksjonstillegg er fastsatt til totalt kr. 50 000 pr. år (hel stilling).

*Blu
Tan*

11.1 Definisjon på forhandlinger / drøftinger som skal gjennomføres med hovedtillitsvalgte

- Ved omgjøring av stillinger, endringer i arbeid og ansvarsområde av et visst omfang, endringer i etterspurt kompetansegivende etter- og videreutdanning osv., skal partene gjennomføre drøftinger. Drøftinger ut fra dette punktet skjer uavhengig av sentralt bestemte forhandlinger.
- For å kunne rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere, drøftes en eventuell avtale om økt lønn.

12. LOKALE SÆRAVTALER

Inngåtte særavtaler videreføres og er vedlegg til denne protokoll.

BU
Tun