

**Overenskomst del B**  
**mellom**  
**Sykehuspartner HF**  
**og**  
**Norsk Sykepleierforbund - NSF**

---

Gjeldende for perioden 1. mai 2024– 30. april 2026

30. april 2024

Overenskomst del B .....	1
mellom .....	1
Sykehuspartner HF .....	1
og .....	1
Norsk Sykepleierforbund - NSF .....	1
OMFANG OG GYLDIGHET .....	3
1.1 Virkeområde .....	3
1.2 Ikrafttreden og varighet .....	3
2 SOSIALE BESTEMMELSER M.V. ....	3
3 DIVERSE BESTEMMELSER .....	3
3.1 Ansettelse og oppsigelse .....	3
4 ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV .....	4
4.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser .....	4
4.1.1 Definisjon .....	4
4.1.2 Arbeidstid .....	4
4.1.3 Fleksibel arbeidstidsordning .....	4
4.1.4 Ordinær arbeidstid .....	4
4.1.4.1 37,5 timer .....	4
4.1.4.2 35,5 timer .....	4
4.1.4.3 Ordinær arbeidstid for tredelt turnus .....	5
4.1.4.4 33,6 timer .....	5
4.1.5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid .....	5
4.1.6 Lørdags- og søndagstillegg .....	5
4.1.7 Kveldstillegg .....	5
4.1.8 Nattillegg .....	5
4.1.9 Helge- og høytidstillegg .....	5
5 BESTEMMELSER OM OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID .....	6
5.1 Overtid .....	6
5.1.1 Definisjon .....	6
5.1.2 Avgrensning .....	6
5.1.3 Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid .....	6
5.1.3.1 133 1/3 % .....	6
5.1.3.2 100 % .....	6
5.1.3.3 50 % .....	7
5.1.4 Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid .....	7
5.1.4.1 133 1/3 % .....	7
5.1.4.2 50 % .....	7
5.1.4.3 100 % .....	7
5.1.5 Divisor for overtid .....	7
5.1.6 Avspasering av overtid .....	7
5.1.7 Forskjøvet arbeidstid .....	7
5.1.8 Lang varsel: (før kl. 12:00 arbeidsdagen før vekten finner sted) .....	7
5.1.9 Kort varsel: (senere enn kl.12.00 dagen før endringen finner sted) .....	8
6 BESTEMMELSER OM REISETID .....	9
7 LØNN .....	9
7.1 Generelle lønnsbestemmelser .....	9
7.1.1 Definisjon av lønn .....	9
8 LØNNSSYSTEM .....	10
8.1 Lønnssystem .....	10
8.2 Lønnsutvikling etter tilsetting .....	10
8.3 Kriterier for lokal lønnsvurdering .....	10
8.4 Lønnsansiennitet og minstelønn .....	11
8.5 Minstelønnsgarantier .....	11
9 KOMPETANSEUTVIKLING .....	12
10 LIKESTILLING .....	12
11 TILRETTELEGGING .....	12

# OMFANG OG GYLDIGHET

## 1.1 Virkeområde

Denne overenskomst gjelder alle medlemmer i Norsk Sykepleierforbund – NSF ansatt i Sykehuspartner HF.

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

Overenskomsten omfatter ikke direktøren, hans/hennes ledergruppe, assisterende virksomhetsdirektør og avdelingsledere. I tillegg unntas andre ansatte som måtte oppnevnes som arbeidsgivers representant i forhandlinger.

Ved eventuell omorganisering og opprettelse av nye lederstillinger mv. i overenskomstperioden skal nye likeverdige stillinger heller ikke omfattes av overenskomsten.

Sosiale bestemmelser som følger av kapittel 2 gjelder også for medlemmer unntatt overenskomst.

## 1.2 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, jf. protokoll datert 9. april 2024 for innledende sentrale forhandlinger mellom Spekter og UNIO.

# 2 SOSIALE BESTEMMELSER M.V.

De til enhver tid sentralt forhandlede sosiale bestemmelser mellom Spekter og UNIO (A1) gjøres gjeldende.

# 3 DIVERSE BESTEMMELSER

## 3.1 Ansettelse og oppsigelse

Sykehuspartner 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.

Hovedregelen er at alle arbeidstakere skal ansettes fast, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9.

For fast ansatte arbeidstakere gjelder i utgangspunktet en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet følger av lov, jf. aml. § 15-3.

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 MV.**

### **4.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser**

#### **4.1.1 Definisjon**

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-1.

#### **4.1.2 Arbeidstid**

Alminnelig arbeidstid reguleres i samsvar med arbeidsmiljølovens § 10-4.

Dagarbeidstid regnes mellom kl. 0600 og kl. 2100 ukens fem første virkedager (mandag til fredag), nattarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-11.

Partene er enige om å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstid.

#### **4.1.3 Fleksibel arbeidstidsordning**

Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid når dette er praktisk og økonomisk gjennomførbart, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-2 nr. 3. Fleksible arbeidstidsordninger skal drøftes med lokale tillitsvalgte ved Sykehuspartner.

#### **4.1.4 Ordinær arbeidstid**

##### **4.1.4.1 37,5 timer**

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

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

##### **4.1.4.2 35,5 timer**

Ordinær arbeidstid skal ikke oversi 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

#### **4.1.4.3 Ordinær arbeidstid for tredelt turnus**

For tredelt turnus som ikke faller inn under pkt. 4.1.4.4 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.1.4.1 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.

#### **4.1.4.4 33,6 timer**

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

#### **4.1.5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid**

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

#### **4.1.6 Lørdags- og søndagstillegg**

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

#### **4.1.7 Kveldstillegg**

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl. 17:00 og 22:00 betales et tillegg på 42 % per time.

#### **4.1.8 Nattillegg**

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl. 22:00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 47 % per time.

#### **4.1.9 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.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen en måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstaker med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl.12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

**Betalingsbestemmelse: beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godgjøres i henhold til pkt. 5.1.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.**

## **5 BESTEMMELSER OM OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID**

### **5.1 Overtid**

#### **5.1.1 Definisjon**

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

#### **5.1.2 Avgrensning**

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i full stilling. 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. 5.1.8 og 5.1.9.

Arbeidstaker 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.

Hver påbegynte halve time regnes som en halv time.

#### **5.1.3 Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid**

##### **5.1.3.1 133 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.

##### **5.1.3.2 100 %**

- 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 overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før hellig- og høytidsdager

#### **5.1.3.3 50 %**

- For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

#### **5.1.4 Prosenttillegg for overtidarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid**

##### **5.1.4.1 133 1/3 %**

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

##### **5.1.4.2 50 %**

- For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter.

##### **5.1.4.3 100 %**

- For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført før eller etter ordinært skift samt for overtidarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt. 5.1.4.1 og 5.1.4.2

#### **5.1.5 Divisor for overtid**

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

#### **5.1.6 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 overtidstillegget.

#### **5.1.7 Forskjøvet arbeidstid**

Når arbeidets art gjør det påkrevet å forskyve arbeidstiden betales tillegg for den tid som faller utenom ordinær arbeidstid. Dersom det ikke er mulig å gi varsel senest innen kl. 12.00 dagen før forskyvningen av arbeidstid skal finne sted vil bestemmelsen om overtid komme til anvendelse.

#### **5.1.8 Lang varsel: (før kl. 12:00 arbeidsdagen før vaken finner sted)**

Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis før klokken 12.00 dagen før vaken finner sted betales et tillegg på 50 % i tiden fra kl. 06.00 – 21.00 for hver time som faller utenfor



vedkommende ordinære arbeidstid slik denne fremkommer i oppsatt arbeidsplan. I tiden fra kl. 21.00 – 06.00 økes tillegget til 100 %.

Det skjer ingen trekk i lønn.

Variable tillegg utbetales for faktisk arbeidet tid.

**5.1.9 Kort varsel: (senere enn kl.12.00 dagen før endringen finner sted)**

Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis senere enn kl. 12.00 dagen før endringen finner sted, vil bestemmelsene om overtidsgodtgjøring komme til anvendelse.

Variable tillegg utbetales for faktisk arbeidet tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

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.



## 6 BESTEMMELSER OM REISETID

Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.

Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 kompenseres ikke når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.

### **Kompensasjon for reisetid:**

Reisetid utenom alminnelig arbeidstid kompenseres 1:1

Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag etter avtale med leder. Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid.

Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid

Reiser du i arbeidstiden, regnes dette som arbeidstid. Med andre ord avbryter du ikke sammenhengende arbeidstid ved å forflytte deg fra et sted til et annet. Den alminnelige arbeidstid utgjøres av tiden som går fra arbeidstaker ankommer arbeidsstedet til arbeidsstedet er forlatt. Dette skal normalt utgjøre 7,5 timer i løpet av en arbeidsdag.

### **Unntak fra reisetidsbestemmelsen:**

Reiser mellom bosted og fast arbeidssted, såkalt arbeidsreiser, faller ikke inn under denne bestemmelsen. Reisetid ved kurs, konferanser og lignende kompenseres normalt ikke med mindre reisen er pålagt. Disse dagene føres normalt som 7,5 t arbeidsdag og uten reisetid

Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker som er unntatt overenskomster og/eller er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidstakere som har særskilt kompensasjon for reisetid er også unntatt. Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget. Overtidsarbeid i forbindelse med reiser skal være pålagt/avtalt med leder i forkant.

Det kan maksimalt føres 8 timer reisetid per reisedag.

### **Kompensasjon for reisetid utenlands**

Reisetid for reiser til utlandet kompenseres som hovedregel ikke. Det kan avtales ved enkelttilfeller at reisetid kompenseres dersom reisen er pålagt av leder.

## 7 LØNN

### **7.1 Generelle lønnsbestemmelser**

#### **7.1.1 Definisjon av lønn**

Med lønn menes fast månedslønn, faste tillegg og eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Lønn skal være disponibel på den enkeltes konto den 12. i hver måned. Feriepenger utbetales i samsvar med ferielovens bestemmelser, jfr. pkt. 10 "Ferie" i Sosiale bestemmelser.

Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: dividert med 1950
- 35,5 timers uke: dividert med 1846
- 33,6 timers uke: dividert med 1747

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Arbeidstakerne vil tilsluttes de til enhver tids gjeldene pensjonsordninger i Sykehuspartner.

## 8 LØNNSSYSTEM

### 8.1 Lønssystem

Som hovedregel praktiserer Sykehuspartner individuell lønnsdannelse for alle typer stillinger.

Vurdering av riktig nivå foretas primært på to arenaer:

- lønnsavtale ved rekruttering
- gjennom årlig lønnsforhandling.

Ved vesentlige endringer av arbeids- og ansvarsområdet foretas det en lønnsvurdering. En slik lønnsvurdering kan også forespørres av tillitsvalgte

### 8.2 Lønnsutvikling etter tilsetning

Lønnsutvikling etter tilsetning skal vurderes med utgangspunkt i følgende kriterier:

- Vesentlig endring i ansvar og oppgaver
- Beholde kritisk kompetanse
- Kompetanseutvikling og videreutdanning initiert og avtalt med arbeidsgiver

Andre vesentlige forhold kan gi grunnlag for en vurdering av lønnsjustering mellom oppgjørene. HR skal bidra i saksbehandling i slike tilfeller.

Både leder og medarbeider kan ta initiativ til å avtale kompetanseheving som er i samsvar med arbeidsgivers mål og strategiske retning.

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntredelse. Vurderingen initieres av nærmeste leder.

Hensikten med bestemmelsen er todelt:

- Sikre at ansatte som ikke har vært omfattet av lokale forhandlinger på grunn av permisjon får ta del i den generelle lønnsutviklingen
- Sikre at ansatte som har vært borte lenge og/eller har opparbeidet ny relevant kompetanse får en reell lønnsvurdering ved gjeninntredelse

### 8.3 Kriterier for lokal lønnsvurdering

*Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene og eventuelle føringer fra sentrale parter regulert i protokoll.*

- 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.*

#### **8.4 Lønnsansiennitet og minstelønn**

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved tilsetting 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.
- 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.

#### **8.5 Minstelønnsgarantier**

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 1. januar 2024

Ansatte med 0-års ansiennitet kr. 535 000,- pr. år

Ansatte med 10-års ansiennitet kr. 600 000,- pr. år

## **9 KOMPETANSEUTVIKLING**

Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel for å nå bedriftens mål. De ansattes samlede kompetanse er nødvendig for at SP skal være «en partner for helsetjenetester i utvikling»

En jevnlig utveksling av vurderinger om behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling mellom den enkelte ansatte og nærmeste leder gjøres gjennom medarbeidersamtaler som danner grunnlag for målrettede utviklingstiltak som nedfelles i individuelle utviklingsplaner.

Budsjett til kompetanseutvikling er fordelt i sentrale og lokale kompetansemidler. De sentrale midlene tildeles sentralt fra HR OU for å understøtte virksomhetens kompetansebehov samt for å imøtekomme fremtidige behov. De lokale kompetansemidlene er fordelt i den enkelte avdelings/seksjons budsjett i tråd med gjeldende fullmaktsmatrise.

## **10 LIKESTILLING**

Lønnspolitikken i Sykehuspartner skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og praktiseres slik at den fremmer likestilling mellom kjønnene.

## **11 TILRETTELEGGING**

Det kan avtales at gravide fritas for nattevakter dersom de selv ønsker det og forholdene for øvrig ligger til rette for det.