

Overenskomst (B-del)
mellom
St. Olavs hospital HF
og
Norsk Sykepleierforbund

Tariffperioden 01.05.2024 – 30.04.2026

INNHOLDSFORTEGNELSE:

I OMFANG OG GYLDIGHET

II SOSIALE BESTEMMELSER MV

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

IV DIVERSE BESTEMMELSER

V LØNNSBESTEMMELSER

Etter drøftinger i fellesmøter og særmøter er partene enige om følgende overenskomst:

I OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 OMFANG

For medlemmer av Norsk Sykepleierforbund.

Denne overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke).

Overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør, og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i overenskomstforhandlinger (forhandlingssjef).

1.2 OVERENSKOMSTENS I KRAFTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2024 til og med 30. april 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke hovedorganisasjon sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Ref. overenskomstens A2-del.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MED MER

3.1 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

3.1.1 Hvile-/spisepauser, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-9.

Arbeidsgiver skal legge til rette for hvilepause skal avvikles som fritid, i hht.

Arbeidsmiljøloven § 10-9. Dersom det på grunn av arbeidets art, ikke er mulig å gi hvile-/spisepause som fritid i hht. Arbeidsmiljøloven, § 10-9, må spisepausen avvikles under arbeidets gang og regnes med som en del av arbeidstiden.

3.2 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

3.2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid utført mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 29,5 %, minimum kr. 75,- pr. arbeidet time.

3.2.2 Kveldstillegg

Det gis et tillegg på 32 % av timelønn, minimum kr. 70,-, for ordinært arbeid som utføres fra kl. 17:00 og til kveldsvaktens slutt, senest kl. 23:00.

3.2.3 Natt-tillegg

Det gis et tillegg på 40 % av timelønn, minimum kr. 70,-, for ordinært arbeid som utføres fra kl. 22:00 og til nattvaktens slutt, senest kl. 08:00.

IV DIVERSE BESTEMMELSER

4.1 OPPSIGELSESEFRISTER, Ref. A1 punkt 4.2

- Oppsigelse skal skje skriftlig.
- I prøvetiden er det en måneds gjensidig oppsigelsesfrist.
- Når ansettelsen har vart i 6 måneder eller mer, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.
- Oppsigelsen regnes fra oppsigelsestidspunktet, dvs fra dato til dato.
- For eldre arbeidstakere mv. gjelder Aml. § 15-3 (3).
- Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Aml. § 14-9 (midlertidig tilsetting) før avtalens utløp, gjelder en oppsigelsestid på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

4.2 Praksisveiledning av student

Ved veiledning av student skal foretaket legge til rette for at praksisveiledere får ta del i den veilederopplæringen som universitetet tilbyr, og at nødvendig tid til forberedelse og gjennomføring av veiledning foregår i arbeidstiden

V LØNNSBESTEMMELSER

5.1 Generelt

Partene er innforstått med at St. Olavs Hospital HF har føringer om at lønnspolitikken skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats og kompetanseutvikling som gir engasjement og målrettet tjenesteyting.

Samtidig som helseforetakets kvalitative og kvantitative aktivitetsmål ivaretas skal lønnspolitikken bidra til å rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere.

Ved siden av utvikling av fastlønnssystemer basert på individuell lønnsfastsetting skal det vurderes å utvikle belønningssystemer basert på utvikling og verdiskapning.

5.2 Kriterier ved individuell lønnsvurdering

Den individuelle vurderingen gjennomføres med utgangspunkt i følgende kriterier:

1. Forhold i stillingen
 - a. Endring av arbeids- og ansvarsforhold som følge av organisasjonsmessige forhold.
 - b. Nye prosedyrer eller arbeidsordninger med mer krevende oppgaver.
 - c. Ved endring av arbeids- og ansvarsforhold av tidsavgrenset varighet.
2. Personrelasjoner (individuelle forhold)
 - a. Relevant kompetanseheving
 - b. Jobbutførelse / Arbeidsinnsats
 - c. Rette opp lønnsmessige skjevheter
 - d. Generell lønnsutvikling
3. Markedssituasjon
 - a. Beholde personer med spesialkompetanse som det er vanskelig å erstatte.
4. Likelønn

5.4 Kompetansetillegg

Til medlemmer som har fullført utdanning i praksisveiledning innen medisin, helse- og sosialfag gis et kompetansetillegg på kr. 10 000,-

5.5 Funksjonstillegg til sykepleier og ansvarlig sykepleier i AMK-sentral.

5.5.1 Sykepleier i AMK-sentral gis et tillegg på kr. 10 000,- pr. år i 100 % -stilling.

5.5.2 Ansvarlig sykepleier i AMK-sentral gis et tillegg på kr. 20 000,- pr. år i 100 % -stilling.

5.6 Følgende bestemmelser (punkt 5.6.1 til 5.6.4) gjelder for medlemmer i stilling som ambulansearbeidere og ambulanspersonell ved Ambulanseavdelingen:

5.6.1 Diverse bestemmelser

Kompetanseheving

Ambulanseavdelingen skal legge til rette for undervisning, veiledning og forskning. Dette ivaretas i en overordnet kompetanseplan på linje med det som gjelder for øvrige ansatte ved St. Olavs hospital.

I kompetanseplanen må det fremgå strategiske føringer i forhold til utvikling av tjenesten og kompetansekrav knyttet til ønsket utvikling. Det bør utarbeides en plan for kompetanseheving for den enkelte medarbeider. Innholdet i kompetanseplanen drøftes i medarbeidersamtalen mellom nærmeste leder og den enkelte ansatte.

Ansatte i ambulanseavdelingen har plikt til å bistå i opplæring av nye ansatte, studenter og lærlinger.

Ved veiledning av student/lærling skal arbeidsgiver legge til rette for at nødvendig tid til forberedelse og gjennomføring av veiledning foregår i arbeidstiden.

5.6.2 Hvile-/spisepauser, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-9.

Spisepauser inngår i arbeidstiden. Arbeidsgiver skal legge til rette for at hvilepause skal avvikles.

5.6.3 Lønnsbestemmelser

Følgende kompetansetillegg gjelder for medlemmer i stilling som ambulansearbeidere og ambulanspersonell ved Ambulanseavdelingen:

Trinn II (Medikamenttillegg):

kr. 15 000,- pr. år

Tillegg for ansatte som har bestått trinn II og er plassert og lønnes iht. LO/YS stillingsgruppe 2 og 3.

Tillegget bortfaller dersom nødvendig sertifisering ikke opprettholdes.

Paramedictillegg:

kr. 20 000,- pr. år

Tillegg for ansatte som har bestått paramedicutdanning og er plassert og lønnes iht. LO/YS lansestillingsgruppe 2 og 3.

Ambulansearbeider og ambulanspersonell med sykepleierutdanning:

kr. 20 000,- pr. år

Det gis ikke tillegg for både paramedicutdanning og sykepleierutdanning

Tilleggene er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

5.6.4 Diettgodtgjørelse

Utgifter til diett godtgjøres etter regning for sammenhengende oppdrag som varer over 8 timer.

Med sammenhengende oppdrag regnes nytt oppdrag som påbegynnes før det har gått en halv time siden siste oppdrag.

Utgifter dekkes etter regning inntil:

Kr. 140,- for oppdrag som varer mellom 8 og 12 timer

Kr. 230,- for oppdrag som varer mellom 12 og 16 timer

Kr. 320,- for oppdrag som varer ut over 16 timer

5.5 Tillegg for mastergrad

For stillinger hvor det kreves og / eller anvendes mastergrad gis et tillegg på kr. 20 000,- pr. år i 100 %-stilling.

Det skal fremgå av stillingens funksjonsbeskrivelse hvordan mastergraden anvendes.

5.6 Doktorgradstillegg

Doktorgradstillegg: Kr. 45 000,-

Beløpet skal registreres og synliggjøres som et eget separat tillegg.

Medlemmer som allerede har et tillegg for mastergrad ved fullført doktorgrad, får tillegget for mastergraden lagt inn som en del av årslønnen når doktorgradstillegget gis.

6. Forholdet mellom det generelle tillegget, minstelønnsnivå og evt. individuelle tillegg.


1. Det generelle tillegget gis først, til de medlemmer som var tilsatt på virkningsdato og som fortsatt er tilsatt på vedtaksdato.
2. Hvis minstelønnsnivå i henhold til minstelønnssatsene i A2 fortsatt er høyere, skal lønnen justeres i forhold til dette.
3. Eventuelle individuelle tillegg

7. Gjennomføring av resultatet:


Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før vedtaksdato, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtaksdato.

Dato: 12.06.24

For St. Olavs hospital HF:


Haldis Røssing
Forhandlingssjef

For Norsk Sykepleierforbund


Maiken Isachsen-Hagen
Foretakstillitsvalgt