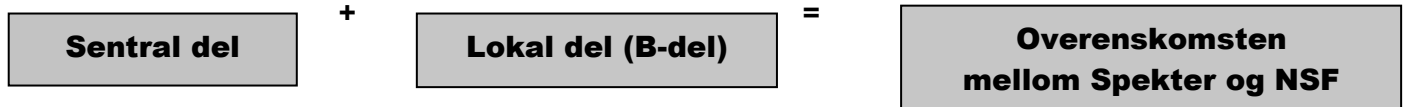


Til medlemmer av Norsk Sykepleierforbund

Vedlagt følger den nye overenskomsten mellom Spekter og NSF. Mer korrekt er det å si at det er den sentrale del av overenskomsten du sitter med. Overenskomsten består nemlig av en sentral del og en lokal del som omtales som B-delen. B-delen er forskjellig fra helseforetak til helseforetak.



Den sentrale delen består etter tariffoppgjøret 2010 av en protokoll og Riksmeklingsmannens møtebok.:

1. **Del A:** Riksmeklingsmannens møtebok 2010 i sak 2010-046, vedlegg I
2. **Del A1:** Protokoll fra forhandlinger om sosiale bestemmelser 3. mai 2010 videreført
3. **Del A2:** Riksmeklingsmannens møtebok 2010 i sak 2010-046. De ulike protokollene er inntatt bakerst i heftet.

Partene er enige om at overenskomsten er en såkalt "minimumsoverenskomst". Dette innebærer at rettigheter gitt i medhold av overenskomsten er *garanterte* minsterettigheter/ minimumsbetingelser. Lokalt kan partene avtale bedre rettigheter både i forhold til godtgjøringssatser (grunnlønn, ubekvemstillegg, overtidstillegg m.v.), men også i forhold til arbeidstid, ferie- og permisjonsrettigheter m.v. Når du skal gjøre deg kjent med dine rettigheter og plikter i arbeidsforholdet, er det derfor nødvendig at du i tillegg til avtaleteksten vi nå sender deg, gjør deg kjent med den lokale B-dels-avtalen. Ta kontakt med tillitsvalgte for å få nærmere informasjon om hva som er avtalt lokalt i ditt helseforetak.

Vi har utarbeidet en kommentarutgave til overenskomsten for å gi medlemmene og tillitsvalgte utfyllende og forklarende informasjon om de ulike bestemmelsene og NSF's forståelse av disse. Kommentارutgaven skal også være et hjelpemiddel for tillitsvalgte for å kunne følge endringer i bestemmelsene ved eventuelle tvister om forståelsen av disse.

Tarifforhandlinger i tråd med Spekters forhandlingsmodell er krevende. Sentralt har det vært gjennomført flere forhandlingsrunder og det har vært mekling og streik i 2010.

Husk at de totale avtalte rettigheter fremkommer av både den sentrale delen og den lokale delen av overenskomsten. Det er derfor helt avgjørende at man kjenner den lokale B-delen. Oppbevar den sammen med denne kommentarutgaven, slik at hele overenskomsten er samlet og tilgjengelig.

NSFs krav i 2010 hadde hovedfokus på to områder:

- Likelønn – krav som bygger opp under målet om likelønn og verdsetting av sykepleieryrket
- Iverksetting av skift-/turnus-reformen.

Dersom man ser de ulike forhandlingene i sammenheng og herunder vurderer det økonomiske resultatet samt øvrige forbedringer i medlemmenes rettigheter, er resultatet rimelig godt. Vi bygger vår vurdering bl.a. på følgende elementer:

- **Likelønn**
Sentrale tiltak (generelle tillegg og minstelønnsatser). Ingen avtalt avsetning til lokale forhandlinger i 2010.
- **Skift/turnus**
Denne reformen finansieres utenom rammen for lønnsoppgjøret. Virkning fra 01.12.2010.
- **Ramme**
Den totale rammen for oppgjøret er ca. 3,5 %.
Rammen i dette oppgjøret ligger over det som er resultatet for andre i offentlig sektor.

For 2010 er det ingen avsetning til lokale forhandlinger. Likevel er lønn og arbeidsvilkår alltid et aktuelt tema i de enkelte foretak.

Det er lederne som har hovedansvaret for riktig avlønning, og ledelsen kan bruke lønn som et av sine viktigste virkemidler for å nå virksomhetens kortsiktige og langsiktige mål. Det er ikke de tillitsvalgte og organisasjonene som bærer dette ansvaret alene, hovedansvaret ligger hos arbeidsgiverne. Det enkelte medlem og de tillitsvalgte må stå sammen i kampen om høyere lønn for sykepleiere. Arbeidsgiver har mulighetene og sitter med nøkkelen, det er kun snakk om vilje og evne.

Vi håper at alle medlemmer bruker litt tid til å sette seg inn i bestemmelsene som regulerer lønns- og arbeidsvilkår. Ta vare på overenskomsten, og bruk den som et oppslagsverk til du får en ny om ca. to år.

Oslo, september 2010

Lisbeth Normann
forbundsleder

Harald Jesnes
forhandlingsjef

INNHOLDSFORTEGNELSE

I. OMFANG	4
1. Omfang	4
II. SOSIALE BESTEMMELSER	4
1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.....	5
2. Lønn under omsorgspermisjon	6
3. Lønn ved fri under amming.....	6
4. Lønn under militærtjeneste mv	7
5. Omplussing.....	8
6. Forsikring på tjenestereiser	8
7. Yrkesskedeforsikring.....	8
8. Gruppelivsforsikring.....	10
9. Pensjon.....	11
10. Ferie.....	12
11. Arbeidstidsforkortelsen pr 1.1.87	13
III. ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV	14
1. INNLEDENDE BESTEMMELSER.....	14
2. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	14
3. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID	17
4. GODTGJØRING FOR OVERTID	21
5. VAKTORDNINGER.....	24
6. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid	27
IV. LØNN	28
1. Lønnsbestemmelser.....	28
REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR	30
OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET	30
DEL A:	
RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK 2010 I SAK 2010-046 VEDLEGG 1	31
DEL A1:	
PROTOKOLL FRA FORHANDLINGER OM SOSIALE BESTEMMELSER	
3. MAI 2010, PROLONGERT	31
FORLIKSAVTALE VEDR. PRAKTISERING AV BESTEMMELSEN I KAP III	
PKT. 3.5 PENSJONGIVENDE TILLEGG (21.12.2006)	31

I. OMFANG

1. Omfang

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Norsk Sykepleierforbund som er tilsatt i foretak og virksomheter som er heleid av foretakene og plassert i overenskomstområde 10.

Partene lokalt har ansvar for å definere om overenskomsten skal gjelde for foretaksledelsen (administrerende direktør og ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør) og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i B-delsforhandlinger.

NSFs kommentar:

Overenskomsten gjelder *i utgangspunktet* kun for NSF's medlemmer. Dog vil også overenskomsten legges til grunn for sykepleiere organisert i andre forbund, for eksempel sykepleiere organisert i Fagforbundet. Det er opp til arbeidsgiver om *denne* overenskomstens bestemmelser skal komme til anvendelse for uorganiserte sykepleiere.

Overenskomsten gjelder både for de *regionale* helseforetakene og for helseforetakene. Ved tariffoppgjøret i 2006 ble omfangsbestemmelsen også utvidet til å gjelde virksomheter som skiller ut fra hovedvirksomheten (for eksempel aksjeselskaper), men som fortsetter å være heleid av foretaket.

Etter annet ledd kan de lokale partene avtale unntak for hele eller deler av overenskomsten for enkeltmedlemmer. NSF har vært restriktive til å avtale slike unntak. Men i en del av de lokale B-delene, er det i samråd med de aktuelle medlemmene/medlemsgruppene avtalt unntak for de aktuelle lederne, samt for enkeltmedlemmer som har som oppgave å være arbeidsgivers representant i B-delsforhandlingene.

Partene sentralt har i protokoll av 3.mai 2010 sørget for å sikre at de aktuelle stillingsinnehaverne gis rettigheter etter denne overenskomstens kap. II (sosiale bestemmelser) som en personlig ordning.

II. SOSIALE BESTEMMELSER

NSFs kommentar:

Tariffoppgjøret 2009 ble det store pensjonsoppgjøret. Der ble det avtalt endringer i tjenestepensjon og AFP. Bestemmelsen i pkt. 9 *Pensjon* er ikke endret, men rettighetene er sikret i protokolltilførsel til A1-protokollen av 3. mai 2010.

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

NSFs kommentar:

Partene er enige om at overenskomsten er en såkalt "**minimumsoverenskomst**". Dette innebærer at rettigheter gitt i medhold av denne overenskomsten er *garanterte* minsterettigheter/minimumsbetingelser. Partene lokalt kan i B-delen av overenskomsten eller i særavtale avtale bedre rettigheter både i forhold til godtgjøringssetser, men også i forhold til arbeidstid, ferie- og permisjonsrettigheter m.v.

1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.

1.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplass. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

NSFs kommentar:

Det er innholdsmessig sett ingen forskjell på definisjonen i dette punkt og romertall IV pkt. 1.1.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

NSFs kommentar:

Når arbeidstakeren etter overenskomsten har rett til permisjon med full lønn, utbetaler arbeidsgiver lønn i *hele* den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller helseforetaket.

1.2

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag.

NSFs kommentar:

Bestemmelsen er redaksjonelt endret i 2008 ved at begrepene fødselspenger og adopsjonspenger er endret til foreldrepenger ved fødsel og adopsjon i tråd med endringer i lovgivningen.

Partene er gjennom forlik enige om at inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger. Det vises her til A1 protokoll av 16. april 2008 og protokoll av 3. mai 2010.

I samme protokoller er partene enige om at bestemmelsen er slik å forstå at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i barnets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketrygdloven.

I Riksmeklingsmannens møtebok skal man merke seg følgende:

Lønnsvurdering for arbeidstakere i foreldrepermisjon

"Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon".

1.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1. måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

1.4

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

NSFs kommentar:

Ordlyden "overført til annet arbeid" omfatter også arbeidstidstilpasninger, eksempelvis der en gravid sykepleier får tilrettelagt sin arbeidstid fra 3-delt turnus (dag, kveld, natt) til 2-delt turnus (dag, kveld) eller ren dagstilling.

Bestemmelsens siste del ble redaksjonelt endret i 2008.

2. Lønn under omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

NSFs kommentar:

Bestemmelsen regulerer permisjon ved nedkomst og må *ikke* forveksles med farens forbeholdte fedrekvote som følger av folketrygdloven § 14-10. Lønn under fedrekvoten følger av dette kapittel pkt. 1.2 forutsatt at man har oppfylt vilkårene i folketrygdloven for slik stønad.

3. Lønn ved fri under amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

4. Lønn under militærtjeneste mv

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegang avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

NSFs kommentar:

Første ledd omhandler arbeidstakere *uten* forsørgelsesbyrde mens andre ledd omhandler arbeidstakere *med* forsørgelsesbyrde. Disse ledd omhandler begge *førstegang avtjening av militærtjeneste/sivilforsvarstjeneste*; herunder pliktig polititjeneste og avtjening av sivil tjenesteplikt.

Tredje ledd omhandler *repetisjonsøvelser*. Som det her fremgår er det tilstrekkelig med 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten for å kunne sikres full lønn ved slike øvelser.

Merknad til punktene 1-4:

Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h. h. t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

NSFs kommentar:

Merknaden innebærer at arbeidstakerne både opptjener feriepenger, ansiennitet eller andre rettigheter under fravær som nevnt i punktene 1-4 dersom dette har vært praksis tidligere.

Bestemmelsen i siste avsnitt får bl.a. anvendelse for arbeidstakere som har benyttet seg av delvis permisjon (tidskonto) etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

5. Omplussering

Ved omplussering innen samme foretak/virksomhet pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

NSFs kommentar:

Bestemmelsen gjelder omplussering *innen samme foretak/virksomhet*. Dette innebærer at man kan omplusseres fra et sykehus til et annet sykehus innenfor samme foretak. Merk likevel at denne bestemmelsen er en lønnsbestemmelse og ikke hjemmelen for en eventuell omplussering.

Bestemmelsen vedrørende yrkesskade er noe upresist formulert. Intensjonen er at dersom en arbeidstaker blir omplussert på grunn av yrkesskade, skal vedkommendes lønn følge den lønnsutvikling som vedkommende ville hatt i den opprinnelige stillingen – dvs. stillingen vedkommende hadde *før* yrkesskaden/omplusseringen.

6. Forsikring på tjenestereiser

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

NSFs kommentar

Særavtaler som nevnt i denne bestemmelsen skal inngås lokalt. Hovedavtalen §§ 15-17 omhandler prosedyrer knyttet til inngåelse og bortfall av særavtaler.

7. Yrkesskadeforsikring

NSFs kommentar

Partene hadde i protokoll av 16. april 2008 nedfelt at man er opptatt av å ha økt fokus på skader som følge av vold fra pasient/klient/bruker eller dennes pårørende i arbeidstiden og på fritiden. I våre krav til tariffoppgjøret 2010 ble dette igjen fremmet, uten at det fikk noe gjennomslag i forhold til resultatet.

7.1 Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstår en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

7.2 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes

vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf ftrl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

7.5 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

7.6 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet - 1 G

30-70 % medisinsk invaliditet - 2 G

Over 70 % medisinsk invaliditet - 3 G

7.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.

7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

7.10 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

NSFs kommentar:

Det gjøres oppmerksom på at enkelte helseforetak kan ha tegnet tilleggsforsikring for dekning av ytelser ut over det som fremgår av pkt. 7 i forhold til arbeidstakere som utøver risikofyllt arbeid (bl.a. utrykningspersonale).

8. Gruppelivsforsikring

8.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden, være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

8.2 Dekning:

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
51 år	9,5 G	
52 år	9,0 G	
53 år	8,5 G	
54 år	8,0 G	
55 år	7,5 G	
56 år	7,0 G	
57 år	6,5 G	
58 år	6,0 G	
59 år	5,5 G	
Over 59 år	5,0 G	

8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

B Samboer (se dog bokstav C).

C Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet intrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

8.6 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

9. Pensjon

NSFs kommentar:

Bestemmelsene om offentlig tjenstepensjon får ikke anvendelse for *sykepleiere* ansatt i helseforetakene fordi disse skal være medlemmer i den lovfestede pensjonsordningen (jf. lov om pensjonsordning for sykepleiere) eller i pensjonskasser som er akseptert som likeverdige til denne ordningen (loven § 3).

Sykepleierne omfattes derimot av den tariffavtalte AFP-ordningen (avtalefestet pensjon) som er hjemlet i denne bestemmelsen.

Pensjonsreformen tilsier endringer i tjenstepensjonsordningene og AFP. Spekter og NSF har i protokollen av 3. mai 2010, protokolltilførsel I avtalt at de ansattes pensjonsforhold fryses med mindre partene er enige om noe annet, frem til 30.4.2012. Partene legger til grunn at de endringer som nå er bestemt blir tilpasset i de offentlige tjenstepensjonsordningene og AFP, og vil få virkning for helseforetakene. Endringer gis virkning fra 1.1. 2011.

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Buskerud fylkeskommunale pensjonskasse, Akershus fylkeskommunale pensjonskasse, Oslo pensjonsforsikring A/S og lov om pensjonsordning for apoteketaten. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov- og dels tariffestet.

I Ot.prp nr 66 (2000-2001) s.41 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

"Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem".

Foretakene skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende "overføringsavtale". Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenstepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er slutført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjongivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1. januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.

10. Ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr.1, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr.1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. lovens § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul - og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom helseforetaket og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepengene i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepenge utbetales siste vanlige lønningssdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

11. Arbeidstidsforkortelsen pr 1.1.87

Arbeidstidsforkortelsen pr. 1.1.87 videreføres.

III. ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

NSFs kommentar

Vi minner om at det kan være inngått bedre bestemmelser/vilkår i de lokale B-delene i helseforetakene enn det som fremkommer i dette kapitlet.

1. INNLEDENDE BESTEMMELSER

1.1 Generell sikringsbestemmelse

Partene er enige om at ansatte i foretak som pr. 30.4.02 var omfattet av bedre bestemmelser i Oslo kommunes overenskomst eller Hovedtariffavtalen i staten, skal sikres de rettigheter de hadde etter disse bestemmelsene pr. 30.4.02 dersom ikke annet avtales.

NSFs kommentar

Denne bestemmelsen og øvrige nedenfor med henvisning til Oslo kommunes overenskomst har sammenheng med overgangen fra Oslo kommunes tariffområde i forbindelsen med etableringen av helseforetak i 2002.

2. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemnevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 5.

2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke .

Merknad: I henhold til punkt 1.1, vil ansatte i helseforetak som pr. 30.4.02 var omfattet av bestemmelsene i overenskomsten i Oslo kommune, fortsatt være omfattet av følgende bestemmelse:

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke og legges innen følgende ramme hvis ikke annerledes er bestemt i særbestemmelsene:

De 5 første virkedager i uken 8 1/2 time (fra kl. 07.00-kl. 16.30), lørdager 5 1/2 time (fra kl. 07.00-kl 13.00), hviletid som er 1 time de 5 første virkedager og 1/2 time lørdag er ikke medregnet. På dager før helgedager er arbeidstiden som på lørdager (0700-1300). På jul-, nyttårs- og pinseaften slutter arbeidstiden kl. 12.00.

2.3 Kontoradministrasjon

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte virksomhet, dog ikke ut over hva som følger av pkt. 2.2.

2.4 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og kl 06.00 og/eller minst hver 3. søndag
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid

Merknad: I henhold til punkt 1.1, vil ansatte i helseforetak som pr. 30.04.02 var omfattet av bestemmelsene i overenskomsten i Oslo Kommune, være omfattet av følgende bestemmelse:

For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.
- Arbeidstakere i fast nattjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00- kl. 06.00.

2.5 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under 2.6 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 2.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Presiseringer vedrørende pkt 2.5:

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regner som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.

Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i punkt 2.5 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

Virkningstidspunkt

Virkningstidspunkt for denne bestemmelsen er 01.12.2010.

NSFs kommentar:

Etter lovendringen gjeldende fra 1.1.2010, var det opp til tariffpartene å finne den konkrete tilpasning i tariffavtalene.

Det er viktig å være oppmerksom på at den avtalte endringen i Overenskomsten ikke er belastet rammen for lønnsoppgjøret.

Vilkårene for å bli omfattet av de nye reglene er:

- arbeidstakeren må utføre arbeid til alle tider av døgnet, det vil si dag, kveld og natt
- krav om arbeid minst hver tredje søndag

Rene nattevaksstillinger omfattes ikke med unntak av de som også har innslag av arbeid på dag og kveld.

2.6 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved hel-kontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

2.7 Fritak for nattevakt

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket.

NSFs kommentar:

Bestemmelsen ble endret i 2008 og medfører en innstramming i forhold til arbeidsgiver. Helseforetaket må nå dokumentere eventuelle ulemper et fritak vil ha for virksomheten. Det skal en del til før foretakene kan bli hørt med at de påføres "vesentlige ulemper".

2.8 Deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14-3.

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.

NSFs kommentar:

Bestemmelsen ble redaksjonelt endret i 2008 ved at bestemmelse som omhandler midlertidig tilsetning og innleie ble skilt ut som eget punkt.

I 2010 ble 3. ledd siste setning endret fra at "de lokale parter bør" til "del lokal parter skal". Dette er en bestemmelse som det er viktig at følges opp lokalt.

2.9 Midlertidig tilsetning/innleie

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

NSFs kommentar:

Det er grunn til å ha fokus på problemstillingen. Ulovlig og unødvendig bruk av midlertidige tilsetninger er et problem, også i helseforetakene, og det er viktig at tillitsvalgte følger opp at slike drøftinger blir avholdt. Arbeidsmiljøloven § 14-9 (1), tredje punktum, inneholder en tilsvarende bestemmelse om drøftingsplikt i forhold til bruk av midlertidige ansettelse. Avtale om midlertidig ansettelse kan inngås blant annet når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten. Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse, jf. Aml § 14-12.

Unntaket for "vikariater", forutsetter at det er snakk om reelle vikariater.. Se også Riksmeklingsmannens møtebok vedlegg 1, III pkt. 4.3 "Bruk av vikarer".

3. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 3.1 – 3.5 betales ikke under overtidsarbeid.

3.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 35,- pr arbeidet time.

NSFs kommentar:

Partene avtalte i tariffrevisjonen 2008 at tillegget økes fra kr. 27,- til kr. 35,- med virkning fra 1. januar 2009. Tilleggene ble ikke endret i tariffrevisjonen i 2010. Det gjøres oppmerksom på at man i flere helseforetak har fremforhandlet bedre tillegg enn det som følger av denne delen av overenskomsten.

3.2 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.

NSFs kommentar:

Partene avtalte i tariffrevisjonen 2008 en utvidelse ved at tillegget også skal utbetales på onsdag før skjærtorsdag.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, 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 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 4.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

3.3 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 tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn Fra	Til	Tillegg kr.
300 000	309 999	54,-
310 000	319 999	54,-
320 000	329 999	54,-
330 000	339 999	56,-
340 000	349 999	58,-
350 000	359 999	60,-
360 000	369 999	62,-
370 000	379 999	64,-
380 000	389 999	66,-
390 000	399 999	68,-
400 000	og høyere	70,-

NSFs kommentar:

Spekter-helse og NSF avtalte i tariffrevisjonen 2008 en økning av tilleggene, utvidelse av trinnhøydene samt tidsrom for tilståelse av tillegg (utvidet fra kl. 06 til 07). Tilleggene ble ikke endret i tariffrevisjonen i 2010.

Det gjøres oppmerksom på at man i flere helseforetak har fremforhandlet bedre tillegg enn det som følger av denne delen av overenskomsten.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21.00 pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

NSFs kommentar:

Partene avtalte i tariffrevisjonen 2008 at tillegget økes fra kr. 18,- til kr. 21,- samt en utvidelse ved at tillegget skal betales til kl. 07.00. Begge endringer gjeldende fra 1. januar 2009. Tilleggene ble ikke endret i tariffrevisjonen i 2010

Merknad: I henhold til punkt 1.1, vil ansatte i helseforetak som pr. 30.4.02 var omfattet av bestemmelsene i overenskomsten i Oslo kommune, være omfattet av følgende bestemmelse:

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn. Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

Arbeidstakere i fast nattjeneste (gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke) får et nattillegg på 27% i tillegg til ordinær lønn.

NSFs kommentar:

Merknaden som her er rykket inn gjelder kun for ansatte ved de tidligere Oslo-sykehusene som per 30.4.2002 var omfattet av overenskomsten i Oslo kommune.

3.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-8 (2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 5.

NSFs kommentar:

Spørsmålet om hva som ligger i begrepet "ordinær daglønn" i forhold til denne bestemmelsen, var gjenstand for behandling i Arbeidsretten i en sak mellom KS og tidligere Norsk Kommuneforbund i 1995. Retten kom her til at "ordinær daglønn" skal forstås som lønn med vedkommendes timelønnssats for de antall timer som arbeidstakeren arbeidet den aktuelle søndag. Dette gjelder også deltidsansatte. Daglønn for heltidsansatte skal beregnes som 1/260 av årslønnen uavhengig av arbeidstakerens alminnelige ukentlige arbeidstid.

Det følger av enighetsprotokoll mellom KS og NKF av 21.10.1994 der det fremkommer følgende:

"Deltidsansatte er ikke unntatt fra HTAs pkt. 5.6 og skal derfor ha en ekstra fridag eller en daglønn på lik linje med heltidsansatte. Dette innebærer at "1 ekstra fridag" må forstås slik at det fortrinnsvis skal gis fri på en dag hvor vedkommende arbeidstaker har arbeidsplikt. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn".

Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan gi deltidsansatte erstatningsfri på en dag hvor vedkommende etter turnusen/arbeidsplanen er satt opp på arbeidsfri.

3.5 Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt pr 30.4.02 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

NSFs kommentar:

Bestemmelsen var gjenstand for uenighet og tvistebehandling mellom partene i 2006.

I A2-protokollen av 9. mai 2008 har Speker og NSF i protokolltilførsel regulert følgende:

"Vedrørende praktisering av bestemmelsen i kap. III pkt. 3.5 Pensjonsgivende tillegg vises til forliksavtale i sak 2/06 for Arbeidsretten". Forliket er inntatt bakerst i dette heftet.

3.6 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette.

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 1,50 per time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

4. GODTGJØRING FOR OVERTID

4.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

4.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. 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. 4.8.

Arbeidstakere 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.

NSFs kommentar:

Når det skal avgjøres om en stilling er en lederstilling eller særlig selvstendig stilling, må en se på stillingens reelle arbeidsinnhold. Det er ikke tilstrekkelig å se på stillingens lønns plassering
Begrensningen om overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret gjelder bare arbeidstakere som faller inn under bokstav c). Det er således ingen begrensninger i antall timer godtgjøring pr. år for overtidsarbeid utført i tråd med bokstavene a) og b).

4.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

4.3.1 133 1/3 %

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

4.3.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager

4.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

4.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

4.4.1 133 1/3 %

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

4.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 4.4.3).

4.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 4.4.1 og 4.4.2.

4.5 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

4.6 Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 4.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene i helseforetakene er enige om det.

4.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

4.8 Forskjøvet arbeidstid

NSFs kommentar:

Bruk av forskjøvet arbeidstid krever enighet mellom partene. Oppnås ikke enighet henvises arbeidsgiver til å løse sitt ressursproblem på annen måte.

Bestemmelsen gjelder også for deltidsansatte. Dette fremgår av pkt. 4.2, første ledd.

Når partene i helseforetakene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgnns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 4 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelig turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 3.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 4.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) 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.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

5. VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven § 10-3).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

NSFs kommentar:

Dersom den enkelte arbeidstaker må utføre arbeid til forskjellige tider på døgnet, skal det utarbeides en turnusplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid, jf. aml. § 10-3. Slik plan skal utarbeides i samarbeid med NSF's tillitsvalgte.

Forutsetter turnusplanen at arbeidstiden må gjennomsnittsberegnes, må det inngås skriftlig avtale mellom helseforetaket og NSF's tillitsvalgte om slik gjennomsnittsberegning **for den enkelte turnusplan**, jf. aml. § 10-5 (2). Forutsetter planen i tillegg unntak fra reglene om daglig og ukentlig arbeidsfri, jf. aml. § 10-8 (1) og (2), må det **alltid** inngås avtale med tillitsvalgte jf. aml. § 10-8 (3).

Bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og unntak fra reglene om arbeidsfri krever med andre ord **enighet** mellom de tillitsvalgte og helseforetaket. I denne forbindelse må tillitsvalgte vurdere den enkelte turnusplan i forhold til eventuelle helsemessige og sosiale belastninger medlemmene kan utsettes for. Medlemmenes oppfatning og synspunkter må vektlegges.

5.1 Vakt på vaktrom

5.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2). Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

5.1.2 Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

5.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min eller mindre strykes, 15 min eller mer forhøyes til 1/2 time).

Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

NSFs kommentar:

Vakt på vaktrom regnes som arbeidstid full ut. Fordi dette er arbeid av helt eller delvis passiv karakter, kan arbeidstiden i disse tilfellene forlenges i tråd med reglene i arbeidsmiljøloven § 10-4(2).

5.2 Hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid mv. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:5. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

NSFs kommentarer:

I spesialisthelsetjenesten må hjemmevaksordning bero på skriftlig avtale med tillitsvalgte. Årsaken til dette er at det vil være behov for å fravike arbeidsmiljølovens hovedregel - noe som er utløst av behovet for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten kun opprette og iverksette en ordning med hjemmevakt dersom hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) følges. Det vil si at

passive timer er omregnet etter hovedregel 1:5 og er *innregnet i den alminnelige arbeidstiden*) **og** det ikke er behov for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Dersom det er nødvendig å benytte annen omregningsfaktor og/eller gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, er man utenfor styringsretten og avtale er nødvendig.

Hvilken omregningsfaktor som avtales må stå i forhold til hvor belastende hjemmevakten er. NSF anbefaler at slike avtaler kun inngås for kortere perioder.

Hjemmevakt i tillegg til arbeidstiden er etter NSF's oppfatning en ekstra belastning og bør bare benyttes unntaksvis. Økonomisk kompensasjon er ikke et forhold som påvirker selve vurderingen ovenfor, og om avtaler om hjemmevakt bør inngås. Det er likevel vanlig at økonomisk kompensasjon er et tema i forbindelse med avtaler om hjemmevakt. Økonomisk kompensasjon kan ha form av ulike elementer enkeltvis eller i kombinasjon. Ivareta likevel pkt. 5.2.1 under.

5.2.1 Godtgjøringer

En time hjemmevakt skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 4, Godtgjøring for overtid.

NSFs kommentarer:

Utrykning på hjemmevakt skal bare omfatte arbeid som en ikke har kunnet forutse, og det skal ikke være innlagt planlagte oppdrag i hjemmevaktsordningen. Utrykning på hjemmevakt er overtid, og betales for faktisk medgått tid. Innebærer hjemmevakten telefonvakt der telefonnummer er oppgitt til pasienter/pårørende, vil slike telefonhenvendelser etter NSF's mening være å regne som utrykning. Tilsvarende også ved oppringing fra egen arbeidsplass.

Det er viktig at det føres en oversikt over antall utrykninger og årsak. Dette for at man til enhver tid skal kunne vurdere om hjemmevakten skal omgjøres til aktiv tjeneste. Som det fremgår av bestemmelsen er godtgjøring for utrykninger på hjemmevakt gunstigere enn for utrykning på tilstedevakt (vakt på vaktrom), jf. pkt. 5.1.3. Man tilstås overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid uten avrunding. I tillegg tilstås bedre prosenttillegg på helge- og høytidsdager m.v.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Vedrørende beregning av arbeidstid ved hjemmevakt kan partene lokalt inngå avtale om alternativt:

- full omregning etter avtalt brøk (avspasering), eller
- delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller
- økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)

Avtaler om hjemmevakt kan i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

NSFs kommentar:

Avtalene det her er snakk om er endring i omregningsfaktor samt evt. avspasering eller kompensasjon for hjemmevakten. Selve plikten til å delta i den vaktordningen som iverksettes følger av innledningen til pkt. 5 og det hører inn under arbeidsgivers styringsrett å bestemme om enheten skal etablere en hjemmevaktsordning.

6. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1.
 - a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b. Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/2 tid.

2.
 - a. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid.
 - b. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50 % for den beregnede reisetid. Kvelds-/natt tillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.
3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

IV. LØNN

NSFs kommentarer:

I meklingen 2010 ble det bestemt at det ikke skal være lokale forhandlinger om lønn på B-dels nivå med mindre partene lokalt er enige om noe annet.

1. Lønnsbestemmelser

1.1 Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Arbeidstakere som er medlem av Oslo Pensjonsforsikring AS har en nettolønnsgaranti som tidligere.

1.2 Godskrivingsregler

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 tvungen 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 1.5.02. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trår i kraft, beholder denne.

NSFs kommentarer:

Ansiennitetskravet bygger på såkalt gjennomgående ansiennitet (fra fylte 18 år) og er ikke begrenset til ansiennitet opparbeidet etter endt utdanning.

I hvilken grad utenlandsk tjeneste/praksis skal godskrives er ikke avklart mellom partene. De øvrige tariffområdene har noe forskjellig praksis her. NSF mener at arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle må foreta en saklig vurdering av den utenlandske tjenesten basert på den dokumentasjon arbeidstakeren kan fremlegge.

Også sivilteneste er tvungen verneplikt og skal godskrives fullt ut. Som arbeid i hjemmet har KS tidligere definert husstell eller annet omsorgsarbeid for minst én person i tillegg til seg selv. Personen kan være ektefelle. Bestemmelsen gjelder uavhengig av kjønn, sivilstand og eventuelle slektsforhold mellom arbeidstakeren og den/de vedkommende har hatt omsorg for.

Arbeid i deltidstilling godskrives fullt ut og skal *ikke* avkortes i forhold til stillingsbrøk.

1.3 Minstelønnsgarantier

NSFs kommentar:

Lønn for sykepleieledere avtales lokalt. Det er ved en rekke helseforetak avtalt minstelønnsnivåer for lederne i B-delen.

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 1.8.2010:

1.3.1 Sykepleier

Sykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier:

0 års lønnsansiennitet	kr. 321.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr. 328.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr. 340.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr. 367.000,- pr. år.

1.3.2 Spesialsykepleier/jordmor

For spesialsykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier og krav om relevant videreutdanning og for jordmor i stillinger hvor det kreves autorisasjon som jordmor:

0 års lønnsansiennitet	kr. 344.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr. 354.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr. 369.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr. 401.000,- pr. år.

1.3.3 Tillitsvalgt - avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Tillitsvalgt 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.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

NSFs kommentar:

Reguleringsbestemmelsen følger av vedlegg 1 til Riksmeklingsmannens møtebok pkt. 8. Bestemmelsen regulerer de forhandlingene som skal skje i mellomtariffoppgjøret i 2011.

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og forbundene i Unio om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingene, kan forbundene i Unio innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

Unios vedtaksføre organer, på vegne av forbundene, og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag innenfor det enkelte overenskomstområde.

OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

NSFs kommentar:

Bestemmelsen vedrørende overenskomstens ikrafttreden og varighet følger av A-protokollen av Riksmeklingsmannens møtebok 2010, vedlegg 1, romertall III, pkt. 9.

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

