



FINNMARKSSYKEHUSET
FINNMÁRKKU BUOHCCIVIESSU



**OVERENSKOMST MELLOM
FINNMARKSSYKEHUSET HF OG
NORSK SYKEPLEIERFORBUND**
B-del for perioden 1.5.2022 – 30.4. 2024

Innholdsfortegnelse

§1	VIRKEOMRÅDE	1
§2	OPPSIGELSE	1
2.1	OPPSIGELSESFISTER	1
2.1.1	Hovedregel.....	1
2.1.2	Midlertidige ansettelse.....	1
2.1.3	Prøvetid	1
2.2	INNSKRENNING/RASJONALISERING	1
§3	TJENESTEREISER	1
§4	LØNNSBESTEMMELSER.....	2
4.1	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID	2
4.1.1	Lørdag-/søndagstillegg.....	2
4.1.2	Kvelds-/natttillegg	2
4.1.3	Overtid ved 12 timers vakter.....	2
4.1.4	Jordmødre.....	2
4.2	KOMPETANSETILLEGG	2
4.2.1	Lønnsansiennitet	2
4.2.2	Tillegg for relevant videreutdanning	3
4.2.3	Mastergradstillegg.....	3
4.2.4	Doktorgradstillegg.....	3
4.2.5	Klinisk spesialist.....	3
4.3	ANDRE LØNNSBESTEMMELSER	3
4.3.1	Sykepleiere ansatt i bilambulansetjenesten.....	3
4.3.2	Funksjonstillegg AMK	3
4.3.3	Enhetsleder	3
4.3.4	Avdelingsleder.....	3
4.3.5	Fagutviklingssykepleier.....	3
4.3.6	Rekrutteringstillegg.....	3
4.3.7	Klesgodtgjørelse.....	3
4.3.8	Rekruttering og stabilisering.....	3
4.4	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING	4
4.5	UTBETALING AV LØNN	4
4.6	LØNNSPOLITISK PLAN	4
4.7	KRITERIER FOR VURDERING AV INDIVIDUELL LØNN	4
§5	UTVIKLINGSSAMTALE/LØNNSSAMTALE	4
5.1	UTVIKLINGSSAMTALE.....	4
5.2	LØNNSSAMTALE	4
§6	FAGLIG OPPDATERING, FORDYPNING, VIDERE -OG ETTERUTDANNING.....	5
§7	FRITAK FOR NATTEVAKTER.....	5
§8	HJEMMEVAKT / BEREDSKAP.....	5
§9	TILSETTING	5
§10	SIKRINGSBESTEMMELSE	5
§11	TILLITSVALGTE.....	6

OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2022 til og med 30. april 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke Spekter Helse og/eller Norsk Sykepleierforbund sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

OVERENSKOMST, DEL B

§1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder samtlige medlemmer i Norsk Sykepleierforbund ansatt i Finnmarkssykehuset HF.

Overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser omfatter ikke ledere med personalansvar som rapporterer direkte til administrerende direktør, og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representanter i forhandlingsutvalget.

§2 OPPSIGELSE

2.1 Oppsigelsesfrister

2.1.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. For eldre arbeidstakere og/eller ansatte med lang sammenhengende ansettelse gjelder arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

2.1.2 Midlertidige ansettelser

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

2.1.3 Prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder er oppsigelsestiden 1 måned.

2.2 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor helseforetaket sies opp først, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2).

Viser for øvrig til foretakets omstillingsveileder vedrørende omstilling/ nedbemanning.

§3 TJENESTEREISER

3.1 Statens reiseregulativ gjøres gjeldende.

3.2 Arbeidsgiver dekker årsavgift på et kredittkort som tilbys arbeidstakerne.

3.3 For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

3.3.1 Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

3.3.2 Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/1 tid.

3.3.3 Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/1 tid.

3.3.4 Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 3.3.2 og 3.3.3, 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-/natttillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.

- 3.3.5 Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til natttillegg eller nytter soveplass. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.
- 3.3.6 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.
- 3.3.7 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.
- 3.4 Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som er i ledende eller særlig uavhengig stilling, eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Dette skal fastsettes i arbeidsavtale.

§4 LØNNBESTEMMELSER.

4.1 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

4.1.1 Lørdag-/søndagstillegg

Tillegg for ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag skal ikke utgjøre mindre enn kr 88,50 per time.

4.1.2 Kvelds-/natttillegg

For nattevakt betales et tillegg på 41 % av ordinær timelønn fra vaktas begynnelse til vaktas slutt.

Kveldstillegg beholdes som i sentral avtale.

4.1.3 Overtid ved 12 timers vakter

Medlemmer av NSF som arbeider 12 timers vakter i godkjent turnus, innrømmes 100 % overtid fra første time.

4.1.4 Jordmødre

Medlemmer av NSF som jobber i stilling som jordmor skal gis godtgjøring for særskilt arbeidstid (lørdag/søndag, kveld/natt) lik medlemmer i Den Norske jordmorforening (DNJ). Overtid som overstiger 4 timer skal utlønnes med 100 % lik bestemmelsen i overenskomsten for DNJ.

4.2 Kompetansetillegg

4.2.1 Lønnsansiennitet

For ledere, sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmor utbetales et tillegg etter 25 års tjeneste på kr 20 000.

Minstelønn etter 25 års ansiennitet skal ikke være mindre enn kr 20 000 over minstelønn for 10 års ansiennitet i samme lønnsgruppe.

Ansatte som omfattes av sikringsbestemmelsen har 25-årstillegg på egen linje, og omfattes ikke av minstelønnsbestemmelsen i denne paragrafen.

4.2.2 *Tillegg for relevant videreutdanning*

Det gis følgende tillegg for relevant videreutdanning etter ansettelse i stilling.

30 studiepoeng: kr 10 000

60 studiepoeng: kr 20 000

Videreutdanning må være avtalt i henhold til Finnmarkssykehusets retningslinjer for kompetanseheving.

4.2.3 *Mastergradstillegg*

Relevant master gis opprykk til grp. 5, evt. Kr 20.000. Arbeidstaker får ikke både lønnsopprykk i forhold til grp. endring og kr 20.000.

4.2.4 *Doktorgradstillegg*

Ved oppnådd Phd – grad gis et tillegg på kr 25.000.

4.2.5 *Klinisk spesialist.*

Sykepleiere med godkjent klinisk spesialist gis et tillegg på kr 20.000.

4.3 **Andre lønnsbestemmelser**

4.3.1 *Sykepleiere ansatt i bilambulansetjenesten*

Sykepleiere som er medlem av NSF og ansatt i bilambulansen skal avlønnes som sykepleier.

4.3.2 *Funksjonstillegg AMK*

Sykepleiere ansatt ved AMK gis et funksjonstillegg på kr 12 000

4.3.3 *Enhetsleder*

Enhetsleder/1.linjeleder har grunnlønn iht. til sentrale lønnsatser for sykepleier/spesialsykepleier/jordmor samt enhetsledertillegg.

Minstesats på enhetsledertillegget er kr 50 000 i spesialavdeling og kr 47 000 i andre avdelinger. Størrelsen på tillegget vurderes ut fra kompetanse på ledelse og fag, antall stillinger på enhet, om det er dag- eller døgnenhet, og nivå på tverrfaglighet

4.3.4 *Avdelingsleder*

Lønn til avdelingsleder/2.linjeleder avtales individuelt. Lønn skal være på nivå med sammenlignbare stillinger i foretaket; men avhenger i tillegg av kompetanse på ledelse og fag, størrelse på avdeling deriblant antall enheter, og nivå på tverrfaglighet i avdelingen.

4.3.5 *Fagutviklingssykepleier*

Tillegg for fagutviklingssykepleier: minimum kr 30 000 pr år uavhengig av stillingsprosent.

4.3.6 *Rekrutteringstillegg*

Operasjonssykepleier: Ved nyansettelser ved operasjonsavdelinger i Finnmarkssykehuset gis et rekrutteringstillegg på kr 20 000 for 100% stilling. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Jordmødre: Ved nyansettelser ved fødeavdelinger i Finnmarkssykehuset gis et rekrutteringstillegg på kr 10 000 for 100% stilling. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

4.3.7 *Klesgodtgjørelse*

Sykepleiere i kliniske stillinger i avdelinger for psykisk helsevern og rus tildeles kr 1 200,- i året i klesgodtgjøring dersom det ikke benyttes arbeidstøy fra arbeidsgiver. Tillegget er oppgitt i 100% stilling. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

4.3.8 *Rekruttering og stabilisering*

Hver klinikk/sykehus tildeles kr 25.000 til rekruttering og stabilisering til ansatte i avdelinger for psykisk helsevern og rus. Midlene tildeles etter vedtatte kriterier av avdelingsleder og tillitsvalgt.

4.4 Stedfortredertjeneste/konstituering

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Når det er på det rene at stillingen vil bli stående ledig over en måned pga. sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering.

Ved konstituering beholdes som et minimum egen lønn pluss tillegg.

Ved beordring i høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, skal det etter drøftinger med de tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariater ved avvikling av den lovfestede og tariffestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

4.5 Utbetaling av lønn

Lønn skal være disponibel på den enkeltes bankkonto senest kl. 12.00 den 12. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel på samme tidspunkt den foregående virkedag.

4.6 Lønnspolitisk plan

Partene er enig om at det bør utarbeides en lønnspolitisk plan for Finnmarkssykehuset HF.

4.7 Kriterier for vurdering av individuell lønn

Individuell lønn vurderes utfra disse kriterier:

- formal- og realkompetanse (inkludert samisk kompetanse)
- ansvar og ledelse
- arbeidsområde og oppgaver/funksjoner
- utførsel av arbeidsoppgaver
- Likelønn/utjevning av ulikheter innen foretaket
- Rekruttere og beholde kompetanse

Det er opp til arbeidsgiver å gjøre nødvendige reguleringer av enkeltpersoner eller grupper i perioden.

Norsk sykepleierforbund skal informeres om endringer for arbeidstakere som avlønnes etter denne avtale.

§5 Utviklingssamtale/lønnssamtale

5.1 Utviklingssamtale

Det skal avholdes årlig utviklingssamtale mellom nærmeste leder og arbeidstaker.

Foretakets til enhver tid gjeldende retningslinjer for utviklingssamtaler skal legges til grunn for samtalen.

5.2 Lønnssamtale

Lønnssamtale mellom nærmeste leder og arbeidstaker gjennomføres en gang i året uavhengig av forhandlingsresultater dersom arbeidstaker ønsker det. Samtalen skal inneholde en individuell vurdering av den enkelte arbeidstakers resultat og lønnsforhold ut fra kriterier for lokal lønnsfastsettelse. Lønnssamtalen bør ikke inngå som en del av den årlige utviklingssamtalen.

§6 Faglig oppdatering, fordypning, videre -og etterutdanning

Gjeldende helselovgivning understreker helsepersonellens individuelle plikt til forsvarlig yrkesutøvelse. Forsvarlighetskravet er dessuten en rammebetingelse for virksomhetseier og virksomhetsledelsen. Lovgivningen forutsetter herunder at alle som er i ansvarsposisjoner må etablere organisasjons- og ansvarsstrukturer og de systemer og forutsetninger som for øvrig er nødvendig for at forsvarlighetskravet skal kunne oppfylles. Arbeidsgiver innehar i denne forbindelse en plikt til å legge til rette for at den enkelte arbeidstaker gis mulighet til å holde seg faglig oppdatert. Arbeidstakeren har selv en plikt til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse. Partene er enige om at slik oppdatering / ajourføring både tilegnes i det daglige virke i helseforetaket og ved formalisert videre - og etterutdanning.

§7 FRITAK FOR NATTEVAKTER

Arbeidstaker som har fylt 50 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket.

§8 HJEMMEVAKT / BEREDSKAP

Omregningsfaktor 1:3 legges til grunn for beregning av godtgjøring for passiv vakt for:

- operasjons- og anestesisykepleiere ved Kirkenes sykehus
- sykepleiere ved de voksenpsykiatriske døgninstitusjonene.
- jordmødre ved fødeavdelinger i Finnmarkssykehuset.
- barneavdelingen Hammerfest sykehus ved tilfeldig bruk av sykepleier i bakvakt.
- båttambulansen i Loppa.

Ved fremtidige etablering av hjemmevaktsordninger så skal det forhandles om vilkår for dette, herunder omregningsfaktor.

For sykepleiere i bilambulansen er omregningsfaktoren 1:4.

For de som må bruke egen bil ved utrykning på hjemmevakt gis en kjøregodtgjøring tilsvarende 50 % av gjeldende drosjetakst for strekning mellom hjem – arbeidssted, eventuelt tilstås kjøregodtgjørelse iht. reiseregulativet.

§9 TILSETTING

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner, herunder teoretiske og praktiske utdanning samt skikkethet for stillingen.

§10 SIKRINGSBESTEMMELSE

Sikringsbestemmelsen gjelder bare for dem som var medlemmer i NSF i Helse Finnmark HF pr. 1. mai 2006.

Ved sentrale reguleringer av minstelønnsnivået for sykepleiere og spesialsykepleiere/jordmor gis alle automatisk tilsvarende beløpsmessige lønnsregulering for vedkommendes stillingsgruppe i forhold til opparbeidet ansiennitet. Dette skal være en personlig ordning, og beløpet skal legges til årslønn.

Alle tillegg som er gitt i B-delsforhandlinger og/eller forhandlinger om individuell avlønning før 30. april 2006 kommer på toppen av eventuelle fremtidige lønnsreguleringer. Dette skal være personlige tillegg og skal være en personlig ordning.

§11 TILLITSVALGTE

Tillitsvalgt som er innvilget permisjon som en fast ordning, skal minimum sikres den avlønning som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Hovedtillitsvalgt/foretakstillitsvalgt gis et årlig funksjonstillegg på kr 23.400.

Sigrid Skalle Jensen
Forhandlingsleder
Finnmarkssykehuset HF

Kristina Eriksson Nytun
Forhandlingsleder
Norsk Sykepleierforbund

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 8 pages before this page
Dokumentet inneholder 8 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 8 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 8 sider før denne side

Detta dokument innehåller 8 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende