

**OVERENSKOMST DEL B**

**MELLOM**

**NORSK SYKEPLEIERFORBUND  
(NSF)**

**OG**

**HELSE NORD-TRØNDELAG HF  
(HNT)**

010516-300418

*VB mm*

## INNHOLDSFORTEGNELSE

1.0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER.....	3
1.1 Overenskomstens omfang .....	3
1.2 Ikrafttredelse og varighet .....	3
1.3 Ansettelse .....	3
2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID .....	3
2.1 Lørdags- og søndagstillegg .....	3
2.2 Kvelds- og nattillegg .....	3
3.0 LØNNSBESTEMMELSER .....	3
3.1. Stillingssystem .....	3
3.2 Lønnsforhandlinger .....	4
3.3 Kriterier for individuell lønnsfastsetting.....	4
4.0 DIVERSE .....	5
4.1 Overtid etter tilkalling .....	5
4.2 Lønnsutbetaling .....	5
4.3 Utbetaling av ferielønn.....	5
5.0 TVISTER .....	5
5.1 Tvisters behandling .....	5

AB  
MH

## 1.0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER

### 1.1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer i NSF som er tilsatt i Helse Nord-Trøndelag HF med et fast og midlertidig tilsetningsforhold, og med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr. uke.

Administrerende direktør og klinikkleder på 2. nivå omfattes ikke av denne overenskomst med unntak av sosiale bestemmelser.

### 1.2 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 010516 og gjelder til og med 300418.

### 1.3 Ansettelse

Det kan ved ansettelse avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid. For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder.

## 2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

### 2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg pr. time som utgjør 29,5 % av timelønn.

### 2.2 Kvelds- og nattillegg

Kvelds- og nattillegget er på 34,5 % av timelønn.

## 3.0 LØNSBESTEMMELSER

Helse Nord-Trøndelags lønnspolitikk skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og til gode arbeidsforhold.

Lønnspolitikken skal innrettes slik at den målrettet kan bidra til å oppfylle oppdrag gitt i styringsdokumentet som eier til enhver tid pålegger foretaket.

Lønnspolitikken skal ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at foretakets konkurranseevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

Individuell lønnsfastsetting er en viktig del av foretakets lønnspolitikk.

### 3.1. Stillingssystem

Gruppe	Stillingsbenevnelse	Minstelønn
2	Sykepleiestudent	
4	Sykepleier Konsulent/spesialkonsulent Rådgiver/spesialrådgiver	Jfr. stige i A2
5	Spesialsykepleier Jordmor Konsulent/spesialkonsulent	Jfr. stige i A2

	Rådgiver/spesialrådgiver	
6	Avdelingsleder Avdelingssykepleier	

**Fagutviklingssykepleier/Fagkoordinator** (i psykiatrien): Funksjonstillegg på kr. 20 000 pr år.

**Assisterende avdelingssykepleier/Driftskoordinator** (i psykiatrien): Funksjonstillegg på kr. 30 000 pr år.

#### **Tillitsvalgte:**

**Foretakstillitsvalgte/hovedtillitsvalgt** gis en godtgjøring på kr. 10 000 pr år.

**Plasstillitsvalgte** gis en godtgjøring på kr. 10 000 pr år

**Kompetansetillegg for relevant Master:** Tillegget er på kr 30 000 (Justert for stillings-%)

**Studentveileder/Praksisveileder for sykepleierstudenter i somatisk praksis:** Funksjonstillegg på kr. 20 000 pr år/ kr. 10 000 hvis flere deler på funksjonen, men ingen gis mindre enn kr. 10 000. (Gjelder der studenter er i veiledet praksis og det er organisert med funksjon som studentveileder/praksisveileder).

#### **Stillingsgruppe 2:**

0 års lønnsansiennitet kr. 330 000 pr år

4 års lønnsansiennitet kr. 335 000 pr år.

8 års lønnsansiennitet kr. 341000 pr år.

10 års lønnsansiennitet kr. 392 000 pr år.

### **3.2 Lønnsforhandlinger**

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedsammenslutningene/SAN.

### **3.3 Kriterier for individuell lønnsfastsetting**

- Kompetanse/kvalitet:
  - Etter- og videreutdanning
  - Spiss, og bredde og realkompetanse.
  - Følger den faglige utviklingen.
  - Deler kompetanse med andre.
  - Effektiv ytelse av tjenester av høy kvalitet.
- Personlige egenskaper:
  - Evne til å tenke nytt / se muligheter
  - Serviceinnstilling gjennom brukerperspektiv
  - Evne til kommunikasjon og samarbeid
  - Fleksibilitet
  - Evne til å lede
  - Bidra positivt til godt arbeidsmiljø.
  - Pålitelighet.
- Ansvar:
  - Utvidet ansvars og arbeidsområder.
  - Veiledningsansvar for studenter / andre.
  - Fagansvar.

## 4.0 DIVERSE

### 4.1 Overtid etter tilkalling

Tilkalling enn kortere varsel enn 1 dag godtgjøres som for overtid uavhengig av stillingens størrelse.

### 4.2 Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales månedlig den 15. hver måned.

Lønnen utbetales på bankkonto.

Dersom den 15. faller på lørdag, søndag eller helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

### 4.3 Utbetaling av ferielønn

I Helse Nord-Trøndelag HF skal det for de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret, foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned.

## 5.0 TVISTER

### 5.1 Tvisters behandling

Oppstår det tvist om noen bestemmelse i denne overenskomsten eller om bestemmelser som denne overenskomsten henviser til, skal tvisten søkes løst i henhold til de reglene i Hovedavtalen mellom foretaket og avtalepartner

Namsos/Levanger, dato: 070616

Helse Nord-Trøndelag HF



Norsk sykepleierforbund

