

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
HELSE NORD RHF
OG
DELTA

Overenskomsten gjelder fra 01.04.24 til og med 31.03.26

I OMFANG OG GYLDIGHET

1. Omfang

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Delta som er ansatt i Helse Nord RHF.

Ledere på nivå 1 og 2, samt arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling omfattes ikke av overenskomsten, med unntak av sosiale bestemmelser.

Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

2. Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 01.04.24. til og med 31.03.26, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke Spekter og YS Spekter-helse sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Se overenskomstens del A og A1.

III DIVERSE BESTEMMELSER

1 Ansettelse og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 - en - måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være normalt minst 3 – tre - måneder. Det vises for øvrig til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse.

For midlertidig ansatte gjelder 1 – en – måneds oppsigelse.

2 Permisjoner

Det henvises til Administrative bestemmelser – permisjonsreglement for Helse Nord RHF, samt Hovedavtalens og arbeidsmiljølovens permisjonsbestemmelser.

IV ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

1 Generelle arbeidstidsbestemmelser

1.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Spisepausen er inkludert i arbeidstiden.

1.3 Deltid/fortrinnsrett

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

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

2 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Se overenskomstens del A2.

3 Overtid

Se overenskomstens del A2.

4 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 utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som ½ tid.
2.
 - a. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl 1200 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik ½ tid. Dette gjelder fra og med første time.
 - 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-/nattillegg 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.

Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller særlig selvstendig stilling eller har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

V LØNN

1. Lønnsdannelse

Lønnspolitikk i virksomheten skal ha som formål å være et strategisk ledelses- og styringsverktøy, samt rekruttere og beholde relevant og god kompetanse for å levere tjenester av høy kvalitet. Videre skal formålet være å motivere og stimulere til karriereveier både innen fag og ledelse. Lønnspolitikken skal også bidra til at lønn fordeles ut fra kjente og forutsigbare kriterier, samt oppleves som rettferdig for ansatte flest, og det skal være mulig for den enkelte ansatte å påvirke egen lønnsutvikling. Den lokale lønnspolitikken utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

1.1 Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Framtidsutsikter
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpasning

1.2 Kriterier for individuell lønnsvurdering

Kompetanse

- Utdanning
- Kurs og erfaring i henhold til enhetens kompetanseplan
- Realkompetanse

Ansvar

- Utvidet ansvars- og oppgaveområder
- Tar ansvar for faglig – og personlig utvikling

Jobbutførelse

- Resultatoppnåelse
- Produktivitet
- Omstillingsevne
- Samarbeidsevne
- Lojalitet
- Fleksibilitet
- Ansiennitet

Lønnsvurderingskriterier er et viktig element i lønnsfastsettelsen og skal anvendes ved lokale lønnsforhandlinger.

De ansatte og Delta skal orienteres om lønnsreguleringen. Dersom reguleringen for en ansatt er vesentlig dårligere enn gjennomsnittet, skal det gjennomføres en lønssamtale, hvor den overordnede går gjennom resultatet og det diskuteres hvilke forandringer og forbedringsalternativer som bør iverksettes. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

I forbindelse med reguleringen kan ansatte ved uenighet også be om en samtale med nærmeste leder i tillegg til ovennevnte lønnsamtale. Ansatte kan i en slik samtale la seg bistå av tillitsvalgt. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

Partene lokalt kan forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter- eller videreutdanning, eller får en varig vesentlig endring i sitt arbeids- og ansvarsområde. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

1.3 Lønnsreguleringer i overenskomstperioden

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legges vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal vurdere kravet og informere sin beslutning til arbeidstakeren.

2 Lønnsbestemmelser

Se overenskomstens del A2.

3 Lønnssystem

3.1 Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

Stillingsgruppe Kompetansekrav for stillinger som inngår i stillingsgruppene:	
1	Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning
2	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning
3	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell
4	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m. fl.
5	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

3.2 Minstelønnsgarantier

Se overenskomstens del A2.

Innplassering på minstelønnsstige er ikke til hinder for at arbeidstakere kan avlønnes høyere enn stigen.

3.3 Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å

fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80%

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3–5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. HA § 44.

3.4 Fagarbeidere og helsesekretærer med tilleggsutdanning

Fagarbeidere og helsesekretærer med stillingsrelevant tilleggsutdanning fra fagskole skal gis et tillegg på minimum kr 20.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng, eller minimum kr 10.000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen.

4 Andre forhold

4.1 Avlønning ledere

Ledere for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskilt avlønning på grunn av spesiell kompetanse, spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold.

Kriterier for fastsettelse av lederlønn:

- Ledelse av medarbeiderne på en slik måte at det støtter opp om medarbeiderskapet.
 - Gir medarbeiderne ansvar og legger til rette for selvstendighet i jobben.
 - Støtte, veilede og gi tilbakemelding til medarbeiderne
 - Tar de vanskelige samtalene umiddelbart, og ikke lar det «skure og gå»
 - Skaper endringsvilje og oppslutning
- Evne til styring og til å ta beslutninger
- Evne til å prioritere
- Evne til å tenke helhetlig og strategisk
- Løsningsorientert
- Informasjon, kommunikasjon og dialog med medarbeidere
- Bidra til gode relasjoner med medarbeidere

4.2 Avlønning tillitsvalgte

Helse Nord RHF sikrer sine tillitsvalgte å få lønn som ikke er lavere enn vedkommende ville hatt etter tjenesteplan i sin opprinnelige stilling inklusiv faste og variable tillegg, dog ikke lavere enn stillingsgruppe 4 med 10 års ansiennitet.

Partene skal årlig oppta forhandlinger om funksjonstillegg til foretakstillitsvalgt og konserntillitsvalgt.

4.3 Lønn til unge arbeidstakere

16 til 17 år: 80% av minstelønn for ufaglært arbeidskraft.

17 til 18 år: 90% av minstelønn for ufaglært arbeidskraft.

4.4 Lærlinger

Overtid for lærlinger utbetales etter minstelønnsseter for fagarbeider lønnsgruppe 2.

VI ANDRE BESTEMMELSER

1 Stedfortredertjeneste og konstituering

1.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

1.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det avtales en passende godtgjøring. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat eller ved avvikling av lov og avtalefestet ferie.

1.3 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetning) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen. Når det er på det rene at stillingen vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

2 Seniorpolitikk

Etter fylte 55 år skal arbeidstaker gis anledning til å drøfte sin egen arbeidssituasjon med tanke på å stå lenger i arbeid. Tiltak kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn etc. Ansatte kan i en slik samtale la seg bistå av tillitsvalgte. Det vises for øvrig til gjeldende seniorpolitiske føringer i Helse Nord RHF.

3 Kompetanseutvikling

Helse Nord RHF legger vekt på målrettet utvikling av de ansattes kompetanse som et særlig virkemiddel for virksomhetens utvikling og medarbeidertilfredshet. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeidssituasjoner, kurs og etter-/og videreutdanning.

Lederne i Helse Nord RHF skal stimulere og veilede ansatte til å bruke og videreutvikle sin kompetanse på en god måte iht. virksomhetens mål. Den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Den årlige medarbeidersamtalen skal sikre sammenheng mellom virksomhetens mål og den enkeltes mål, oppgaver og kompetanse. Samtalen skal resultere i en individuell plan for kompetanseutvikling som bidrar til mestring av oppgaver og faglig utvikling.

Partene er enige om at dersom det er relevante bestemmelser for Deltas medlemmer og virksomhetene som utføres i Helse Nord RHF i gjeldende A2-overenskomst og A2-protokoll som er oversett ved etablering av ny B-overenskomst, skal denne/disse implementeres dersom en av partene krever det.

e.f.

Anita Mentzoni-Einarsen
Forhandlingsleder Helse Nord RHF

Ann-Mari Jenssen
forhandlingsleder Delta