



FINNMARKSSYKEHUSET
FINNMÁRKKU BUOHCCIVIESSU



**OVERENSKOMST DEL B MELLOM
FINNMARKSSYKEHUSET HF OG DELTA**
1. april 2024 – 31. mars 2026

Innholdsfortegnelse

§1	VIRKEOMRÅDE	1
§2	OPPSIGELSE	1
2.1	OPPSIGELSESFRISTER.....	1
2.1.1	<i>Hovedregel</i>	<i>1</i>
2.1.2	<i>Midlertidige ansettelser</i>	<i>1</i>
2.1.3	<i>Prøvetid</i>	<i>1</i>
2.2	INNSKRENKNING/RASJONALISERING	1
§3	TJENESTEREISER	1
§4	GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER	2
4.1	LØNN	2
4.2	SPESIELLE LØNNSBESTEMMELSER	2
4.3	STEDFORTREDERTJENESTE/ KONSTITUERING	3
4.4	UTBETALING AV LØNN	3
4.5	KRITERIER FOR LOKAL LØNNSFASTSETTELSE	3
§5	LØNN FOR UNGE ARBEIDSTAKERE	3
§6	LÆRLINGER.....	3
§7	TILSETTING	4
§8	AVLØNNING AV TILLITSVALGTE	4
§9	UTVIKLINGS- OG LØNNSSAMTALER	4
9.1	UTVIKLINGSSAMTALE	4
9.2	LØNNSSAMTALE.....	4

OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke Spekter Helse og/eller YS/DELTA sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

OVERENSKOMST, DEL B

§1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer i DELTA ansatt i Finnmarkssykehuset HF.

De lokale parter er Finnmarkssykehuset HF og DELTA.

Overenskomsten omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør, eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiver representant i lønnsforhandlinger.

§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, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2).

§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 utover 1 time 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 Arbeidstakere 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.

- 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.
- 3.4 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.
- 3.5 Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som er i ledende eller særlig uavhengig stilling eller som har særlig kompensasjon for reisetid, for disse kan det inngås særavtale.

§4 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

4.1 LØNN

Det vises til lønnsbestemmelser i overenskomstens del A2.

Endring av stillingsgruppe som følge av at en arbeidstaker har endret kompetanse kan drøftes av Finnmarkssykehuset HF og DELTA.

4.2 SPESIELLE LØNNSBESTEMMELSER

Det skal kreves forhåndsgodkjenning av leder på at videreutdanning er relevant og vil bli godkjent for kompetansetillegg. Alle tillegg er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

- a) Ansatte med fagbrev, godkjente hjelpepleiere og ansatte som er autorisert som helsesekretærer, gis et kompetansetillegg på kr 14 000. Det gis kun uttelling for et tillegg i en og samme stilling. Tillegget gir også til autoriserte ambulansearbeidere.
- b) Videreutdanning på videregående eller høyere nivå på et halvt år eller 30 studiepoeng/ fagskolepoeng gis et kompetansetillegg på kr 10.000. Ved opprykk til ny stillingsgruppe som en konsekvens av utdanningen skal ikke kompetansetillegget komme i tillegg.
- c) Videreutdanning på videregående eller høyere nivå på ett år eller 60 studiepoeng/ fagskolepoeng gis et kompetansetillegg på kr 20.000. Ved opprykk til ny stillingsgruppe som en konsekvens av utdanningen skal ikke kompetansetillegget komme i tillegg.
- d) Videreutdanning i paramedic 60 studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr 25.000. Ved opprykk til ny stillingsgruppe som en konsekvens av utdanning skal ikke kompetansetillegget komme i tillegg.
- e) Ansatte i stillingsgruppe 1, gis et kompetansetillegg for realkompetanse på kr 6.000 for 20 års ansiennitet.
- f) Det gis et tillegg i lønn på kr 10 000 til ansatte med mer enn 20 års ansiennitet i lønnsgruppe 2-5.
- g) Det gis et tillegg på kr 5.000 i hel stilling til ambulansearbeidere som benytter samisk språk i sitt arbeid med pasienter og i kommunikasjon i tjenesten.
- h) Ambulansearbeidere med autorisasjon gis et funksjonstillegg på kr 14 500. For å kunne inneha funksjonstillegget må utsekk utføres årlig. Denne siste bestemmelsen trer i kraft når det partssammensatte utvalget i henhold til protokolltilførsel 2 av protokoll fra 3.juni 2016 har kommet med en innstilling og beslutning er foretatt.

Alle kompetansetillegg legges på egen lønnslinje og kommer på toppen av de til enhver tid gjeldende minstelønnsatser.

4.3 STEDFORTREDERTJENESTE/ KONSTITUERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

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

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

Stedfortreder gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved et slikt vikariat.

Ved konstituering (midlertidig tilsetting/ vikariat, engasjement) 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 en stilling blir stående ledig ut over en måned pga sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel en konstituering i stillingen.

4.4 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.

4.5 KRITERIER FOR LOKAL LØNNSFASTSETTELSE

Lokale forhandlinger skal føres fritt på grunnlag av den generelle kostnadsutviklingen i samfunnet og virksomhetens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter, konkurranseevne og behov for lønnsmessig markedstilpasning.

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

Individuell lønn bør vurderes ut fra 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

§5 LØNN FOR UNGE ARBEIDSTAKERE

T.o.m. 14 år	- 50 % av minstelønn i stillingsgruppe 1
15 år	- 70 % av minstelønn i stillingsgruppe 1
16 år	- 85 % av minstelønn i stillingsgruppe 1
17 år	- 90 % av minstelønn i stillingsgruppe 1

Det vises også til arbeidsmiljølovens kapittel 11 om arbeid av barn og ungdom.

§6 LÆRLINGER

For lærlinger med begrenset arbeidsevne pga fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger, kan Yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales for hvert enkelt tilfelle.

Lærlinger gis ulempetillegg i henhold til gjeldende overenskomst på lik linje med øvrige arbeidstakere.

§7 TILSETTING

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner, teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen. Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det kjønn som er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst ansiennitet i foretaket.

§8 AVLØNNING AV TILLITSVALGTE

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, dog ikke lavere enn kr. 527 000 (fra 1.7.2024).

Tillitsvalgt som er innvilget permisjon som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Foretakstillitsvalgt gis et funksjonstillegg på kr 50 000.

Hovedtillitsvalgte gis et funksjonstillegg på kr 20 000.

§9 UTVIKLINGS- OG LØNNSSAMTALER

9.1 Utviklingssamtale

Det skal avholdes årlig utviklingssamtale mellom nærmeste leder og arbeidstaker. Foretakets til enhver tid gjeldende retningslinjer for utviklingssamtaler, faglige mål og kompetansebehov skal legges til grunn for samtalen.

9.2 Lønnssamtale

Lønnssamtale med 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.

Sigrid Skalle Jensen
Forhandlingsleder
Finnmarkssykehuset HF

Stian Johnsen
Foretakstillitsvalgt
Delta