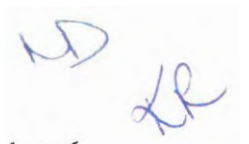


**Overenskomst B-del
mellom**

**Nordlandssykehuset HF
og
Delta**

01.05.24– 30.04.26



I OMFANG OG GYLDIGHET

1 OMFANG

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Delta som er ansatt ved Nordlandssykehuset HF.

Overenskomsten omfatter ikke direktører, avdelings- og kliniksjefer. Overenskomsten omfatter heller ikke arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon. Det forutsettes at disse tilsluttes overenskomst etter forhandlingene.

2 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2024 til og med 30. april 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke Spekter eller YS sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

II DIVERSE BESTEMMELSER

1 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse og oppsigelse skal skje skriftlig.

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Ved oppsigelse fra arbeidstaker gjelder oppsigelsen fra oppsigelsestidspunktet. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf arbeidsmiljøloven § 15-3 (4). For fast ansatte som har vært ansatt i foretaket mer enn 10 år, gjelder arbeidsmiljølovens § 15-3 (3) og (4).

Ansatte med prøvetid på 6 måneder, har 1 måned oppsigelsesfrist fra oppsigelsestidspunktet, og deretter gjelder hovedregelen for fast ansatte.

For midlertidige ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned ved oppsigelse før avtalens utløp. Ved oppsigelse fra arbeidstaker gjelder oppsigelsen fra oppsigelsestidspunktet. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf arbeidsmiljøloven § 15-3 (4). For midlertidig ansatte vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 14-9.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse og oppsigelse.

2 SENIORPOLITIKK

Det vises til Nordlandssykehuset HF's overordnede politikk for seniorer.

III LØNN

1 PRINSIPPER FOR LOKAL LØNNSFASTSETTELSE

Forut for B-delsforhandlingene skal det avholdes et forberedende møte mellom partene i Nordlandssykehuset HF.

I B-delsforhandlingene skal det avsettes midler til generelle tillegg, individuelle tillegg for å heve enkelte arbeidstakers lønn, og/eller utarbeide kollektive tillegg for grupper av ansatte.

Følgende kriterier legges til grunn ved individuell lønnsfastsetting:

Rekruttere og beholde
Resultatoppgåelse
Kompetanse
Ansvar
Omstillingsevne og -vilje
Samarbeidsevne og -vilje
Evne til initiativ

De ansatte skal orienteres om lønnsreguleringen. Dersom reguleringen for en ansatt er vesentlig dårligere enn gjennomsnittet, skal det gjennomføres en lønnsamtale, hvor den overordnede går gjennom resultatet og det diskuteres hvilke forandringer og forbedringsalternativer som bør iverksettes.

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.

1.1 Avlønning ledere

Lønn til ledere fastsettes på bakgrunn av ansvar og kompetanse.
Med direkte lederansvar menes fag-, personal- og budsjettansvar.

1.2 Avlønning hovedtillitsvalgte

Nordlandssykehuset HF sikrer sine hovedtillitsvalgte å få lønn som ikke er lavere enn vedkommende ville hatt etter tjenesteplan i sin opprinnelige stilling, inklusive faste og variable tillegg.

Minstelønn for HTV på frikjøpt tid er kr. 527.000 per år, jf A2.

Hovedtillitsvalgt 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.

I høytidsperioder betales slik lønn vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling. Dersom det normalt ville vært avtalt egen hjelpeturnus for høytiden, settes den hovedtillitsvalgte opp som en del av denne. Hvorvidt høytidstillegg skal gis som fritid i turnus eller utbetales, avtales mellom partene lokalt.

1.3 Portører med etterutdanning

Portører med etterutdanning ("portørskolen") gis lønn tilsvarende stillingsgruppe 2.

2 LØNNSTILLEGG

2.1 FUNKSJONSTILLEGG

2.1.1 Funksjonstillegg

Det gis et tillegg på kr. 10.000 til medlemmer av Delta som har:

- et klart definert utvidet fagansvar og/eller
- en klart definert utvidet fagfunksjon

Med klart definert utvidet fagansvar og/eller fagfunksjon, menes ansvar og funksjoner som ikke kan pålegges av arbeidsgiver i stillingen man er ansatt i. Det vil si at det skal gjelde oppgaver og ansvar som går ut over arbeidsgivers styringsrett og stillingens innhold.

Det må i alle typer stillinger over tid påregnes endringer i oppgaver og ansvarsfordeling uten at dette medfører et funksjonstillegg.

2.1.2 Funksjonstillegg DRG

Det gis et tillegg på kr 20.000 til medlemmer av Delta som oppfyller følgende kriterier:

- Gjennomført og bestått Nivaco's grunnkurs i medisinsk koding
- Ha avsatt minimum 50 % av full stilling til kvalitetssikringsarbeid
- Deltagelse på årlige oppfølgingskurs, nettverksmøter og andre møter som omhandler medisinsk koding
- Veiledningsansvar ovenfor sekretærer, leger og annet behandlingspersonell innenfor egen enhet/avdeling/klinikk
- Selvstendig ansvar for å sette seg inn i aktuelle versjoner av medisinske kodeverk, ISF regelverk, nasjonal kodeveiledning samt journalforskrift

Tillegget gis kun til ansatte som ikke har fått fastsatt en grunnlønn for funksjon som DRG-koder.

2.1.3 FTV/HTV-tillegg

Det gis et tillegg på kr 40.000 pr. år til FTV/HTV i funksjonsperioden.

Tillegget gis forholdsmessig etter størrelse på frikjøp.

2.1.4 HVO-tillegg

Det gis et tillegg på kr 30.000 pr. år til HVO i funksjonsperioden

Tillegget gis forholdsmessig etter størrelse på frikjøp.

2.2 FORSKNINGSTILLEGG

Det gis et tillegg på inntil kr. 10.000 pr. person pr. år for medlemmer av Delta som driver aktiv forskning. Med aktiv forskning menes:

Forfatter/medforfatter på artikkel publisert i vitenskapelig tidsskrift eller utenlands refereebasert vitenskapelig tidsskrift. Det utbetales kr. 10.000 hver til inntil fem personer pr artikkel.

Tillegget er individuelt og utbetales etterskuddsvis på bakgrunn av dokumentasjon.

2.3 ANSIENNITETSSTILLEGG

Det gis et tillegg på kr 13.000 for medlemmer av Delta i stillingsgruppe 2, 3, 4 og 5 med lønnsansienitet på 20 år eller mer. Ledere omfattes ikke av tillegget.

Tillegget gis etter søknad og må dokumenteres der det ikke er gjort ansiennitetsberegning.

2.4 AUTORISASJONSTILLEGG

2.4.1 Autorisasjonstillegg

Medlemmer av Delta i stillingsgruppe 3 unntatt ambulansearbeidere gis et autorisasjonstillegg på kr 9.000. Tillegget gis etter søknad og må dokumenteres.

Tillegget gis så lenge autorisasjonen er relevant og anvendt i den stillingen man er ansatt i.

2.4.2 Autorisasjonstillegg ambulanse

Medlemmer av Delta ansatt som ambulansearbeider med fagbrev og autorisasjon som ambulansearbeider gis et autorisasjonstillegg på kr 20.000.

Tilleggene gis etter søknad og må dokumenteres.

2.5 KOMPETANSETILLEGG

Alle tillegg gis forholdsmessig etter stillingsstørrelse. Tilleggene gis etter søknad og må dokumenteres. Man kan kun ha ett kompetansetillegg der det ikke er spesifisert at det gjøres unntak.

1. Medlemmer av Delta som har relevant, anvendt og fagspesifikk videreutdanning fra universitet eller høyskole på 60 studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr 20.000.
2. Medlemmer av Delta som har relevant, anvendt og fagspesifikk videreutdanning fra universitet eller høyskole på 30 studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr 10.000.
3. Medlemmer av Delta som har relevant, anvendt og fagspesifikk videreutdanning fra universitet eller høyskole på 15 studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr 5.000.

Kommentar til punkt 1, 2, og 3: Man kan ha kun ett kompetansetillegg. Evt. tidligere gitte tillegg for samme godkjenning går til fratrekk.

4. Fagarbeidere med relevant, anvendt og fagspesifikk tilleggsgutdanning fra fagskole på 60 fagskole- eller studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr 20.000.
5. Fagarbeidere med relevant, anvendt og fagspesifikk tilleggsgutdanning fra fagskole på 30 fagskole- eller studiepoeng gis et kompetansetillegg på kr 10.000.
6. Helsesekretærer/merkantilt personell med godkjent etterutdanning gis et kompetansetillegg på kr 5000.

Kommentar til punkt 4, 5 og 6: Man kan ha kun ett kompetansetillegg. Evt tidligere gitte tillegg for samme godkjenning går til fratrekk. Det gjøres unntak for autorisert helsesekretær som kan ha to tillegg etter punktene 4, 5 og 6.

7. Hjelpepleier/helsefagarbeider med spesialutdanning (spesialhjelpepleiere m.v.) gis følgende kompetansetillegg:
Relevant, anvendt og fagspesifikk videreutdanning som tilsvarer et halvt års varighet på fulltid: kr 10.000.
Relevant, anvendt og fagspesifikk videreutdanning som tilsvarer ett års varighet på fulltid: kr 20.000.

Kommentar til punkt 7: Hjelpepleier/helsefagarbeider med spesialutdanning (spesialhjelpepleiere m.v.) kan både ha kompetansetillegg for spesialutdanningen og kompetansetillegg i henhold til punkt 4 eller 5.

8. Faglært ambulanspersonell som har Nasjonal Paramedic-utdanning (20 vektall/60 studiepoeng) gis et kompetansetillegg på kr. 20.000.

Kommentar til punkt 8: Faglært ambulanspersonell som har Nasjonal Paramedic-utdanning kan både ha kompetansetillegg for dette, i tillegg til kompetansetillegg i henhold til punkt 1 eller 2.

2.6 TILLEGG ABIO

Sykepleiere med videreutdanning i fagene anestesi, intensiv, operasjon og pediatri med varighet 90 studiepoeng, gis et tillegg på kr 25.000.

Tillegg gis etter søknad og må dokumenteres

Merknad:

Partene er enige om at de som omfattes av ABIO-tillegget er sykepleiere med videreutdanning på 90 studiepoeng i anestesi, operasjon, intensiv og pediatrik sykepleie, hvor utdanningen er fagspesifikk, anvendt og relevant for stillingen og som står i følgende stillingskoder:

anestesisykepleier, operasjonssykepleier, intensivsykepleier, pediatrik sykepleier, spesialsykepleier, spesialsykepleier I, spesialutdannet sykepleier, fagutviklingssykepleier, fagansvarlig, fagkoordinator, klinisk spesialist i sykepleie og leder/fagleder.

Ledere/ass.ledere omfattes ikke av tillegget men får sin kompetanse vurdert i totallønn.

Medlemmer med ABIO-kompetanse i andre stillingskoder vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Merete Danielsen
KR