



**MARTINA HANSENS
HOSPITAL**

Overenskomst Del B

Martina Hansens Hospital

og

DELTA

for overenskomstperioden 01.04.2024 – 31.03.2026

Innholdsfortegnelse

1. OMFANG	3
2. OPPSIGELSESEFRISTER	3
3. STEDFORTREDERTJENESTE – KONSTITUERING	3
4. LØNN	3
4.1 Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering.....	3
4.2 Minstelønn	4
4.3 Fagarbeidere med tilleggsutdanning	4
4.4 Effektivering og evaluering	4

Utsatt *SKB*

1. OMFANG

Overenskomsten gjelder for medlemmer av DELTA som er tilsatt ved Martina Hansens Hospital.

Ledere på nivå 1, 2 og 3 (administrerende direktør, klinikkssjef og avdelingssjef) samt ansatte som har til oppgave å være en del av arbeidsgivers forhandlingsutvalg, unntas fra overenskomstens punkter om lønn og arbeidstid.

2. OPPSIGELSESEFRISTER

Det kan ved ansettelses avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måned gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder. I de tilfeller arbeidstakeren sier opp sin stilling, løper fristen fra oppsigelsesdato.

3. STEDFORTREDERTJENESTE – KONSTITUERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling som varer sammenhengende lenger enn en uke, skal det fra første dag gis en kompensasjon.

Lønn i slike tilfelle vurderes i forhold til om arbeidstaker overtar hele eller deler av stillingens arbeids- og ansvarsområde, fullmakter samt arbeidstakers kompetanse. Det gis ikke kompensasjon for stedfortredertjeneste for ferievikariat.

Stedfortreder beholder den høyere lønnede stillingens lønn under egen ferie, såfremt stedfortredertjenesten fortsetter etter ferien.

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen. Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 mnd. p.g.a sykdom, permisjon e.l foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

4. LØNN

4.1 Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering

Ved tilsetting og i lokale forhandlinger fastsettes avlønning etter individuell vurdering. Lønnsnivået skal bygge på en saklig vurdering av stillingsinnhold og personlige forhold ut fra en vurdering av :

- Arbeids – og ansvarsområde
- Utdanning, erfaring, anvendt kompetanse
- Initiativ, effektivitet og gjennomføringsevne
- Evne og vilje til samarbeid
- Fleksibilitet, omstillingsevne/ utviklingsorientert
- Arbeidsmarkedsforhold



4.2 Minstelønn

Stillingsgrupper	Minstelønssatser fra 1. juli 2024					
	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1 Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning:	395 000	400 000	405 00	411 000	457 000	485 000
Stillingsgruppe 2 og 3 Fagarbeiderstillinger/3 års videreutdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell:	436 000	441 000	447 000	454 000	515 000	527 000
Stillingsgruppe 4 Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning:	485 000	501 000	503 000	527 000	589 000	
Stillingsgruppe 5 Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning:	583 000	561 000	572 000	599 000	675 000	

4.3 Fagarbeidere med tilleggsutdanning

I henhold til A2 forhandlinger mellom Spekter og Delta 2020 ble det fastsatt tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tillegget skal utgjøre kr. 20 000,- for 60 fagskole- eller studiepoeng og kr. 10 000,- for 30 fagskole- eller studiepoeng. Dette punktet ble gitt med virkning fra 1. mai 2021.

Med virkning fra 1. januar 2023 gjøres ovenstående også gjeldende for ansatte i stilling som helsesekretær som kan dokumentere relevant tilleggsutdanning fra fagskole. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse fra fagskole. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse, kommer til fradrag.

4.4 Effektivering og evaluering

Før effektivering av lønnsoppgjør skal tillitsvalgte, på forespørsel, få innsyn i hvordan avtalte kriterier er fordelt på individ- og /eller gruppe-nivå.

Partene oppfordres til å gjennomføre felles evalueringsmøte for å kartlegge eventuelle forbedringspunkter i senere lokale forhandlinger. Det bør føres referat fra møtet.


