

OVERENSKOMST DEL B

FOR

SYKEHUSAPOTEKENE HF

OG

DELTA

(YS)

Overenskomsten gjelder for organisasjonsnummer 992281618

Tariffperioden 1. april 2024 - 31. mars 2026



Innhold

I	VIRKEOMRÅDE.....	3
II	SOSIALE BESTEMMELSER	3
III	ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV	3
1.	GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	3
1.0	Prøvetid og oppsigelse	3
1.1	Definisjon	3
1.2	Ordinær arbeidstid 37,5 timer – Dagarbeidere	4
1.3	Ordinær arbeidstid 35.5 timer – Skift og turnus	4
1.4	Deltid/fortrinnsrett	4
1.5	Midlertidig ansettelse/innleie	4
1.6	Velferdspermisjoner	4
1.7	Arbeidsplan arbeidstakere med dagarbeidstid	4
1.8	Fordeling av arbeidstid for	4
1.9	Arbeidsplan for arbeidstakere med skift- og turnusarbeid	5
1.10	Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden	5
1.11	Fleksible arbeidstidsordninger	5
1.12	Ferie for ansatte over 60 år – Ferieloven § 6 (1) andre avsnitt	5
2.	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID	5
2.1	Kvelds- og nattillegg	5
2.1.1	Kvelds- og nattillegg for arbeidstakere med skift- og turnusarbeid	5
2.1.2	Kvelds- og nattillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid	6
2.2	Lørdags- og søndagstillegg	6
2.3	Hellig- og høytidstillegg	6
2.4	Erstatning av fridag	6
2.5	Smusstillegg	7
3.	GODTGJØRING FOR OVERTID	7
3.1	Definisjon	7
3.2	Avgrensning	7
3.2.1	Deltidsansatte	7
3.3	Avspasering av overtid	7
3.4	Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid	7
3.5	Prosenttillegg for arbeidstakere med skift /turnusarbeid	8
3.6	Opplæringstiltak, møter etc.	8
3.6.1	Opplæringstiltak og personalmøter	8
3.7	Divisor for overtid	8
3.8	Forskjøvet arbeidstid	8
3.9	Overtid etter tilkalling	9
3.10	Overtidsmat	9
4.	VAKTORDNINGER	9
5.	KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID	9
5.1	Dekning av utgifter på reiser i foretakets tjeneste	9
5.2	Godtgjørelse for tjeneste ved annet apotek	10
5.3	For arbeidstid på reiser gjelder følgende	10
IV	LØNN	10
1.	LØNNSBESTEMMELSER	10
1.1	Generelt	10
1.1.1	Utbetaling av lønn	10
2.	Lønnssystem	11
2.0	Lønnsbestemmelser	11
2.1	Minstelønnsgarantier	11
2.2	Tillitsvalgte avlønning	11
2.3	Lønn ved bruk av fleksibel arbeidstid	12
2.4	Lønnsansiennitetsregler	12
V	KOMPETANSEUTVIKLING	12
VI	AVTALEPERIODE	12

I VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomsten (Del-B) gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer av Delta (YS) i Sykehusapotekene HF.

Overenskomsten omfatter ikke sykehusapoteker eller lederstillinger på tilsvarende nivå, stillinger som rapporterer til administrerende direktør eller medlemmer av Delta ansatt på Hovedkontoret. Sosiale bestemmelser (A1) gjelder imidlertid for alle medlemmer.

Forhandlingene om denne overenskomst følger retningslinjer og fremdriften til forhandlingene mellom arbeidstakerforeningen YS og arbeidsgiverforeningen Spekter.

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Delta som er ansatt i Sykehusapotekene HF og er plassert i overenskomstområde 11. Deltidsansatte arbeidstakere omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Se overenskomstens del A1

1. Forsikring på tjenestereise, jfr. A1 pkt. 6

Sykehusapotekene HF har tegnet tjenestereiseforsikring for alle ansatte som er medlem av norsk folketrygd med fast bopel i Norge. Forsikringen gjelder i hele verden, for ansatte som er på tjenestereise godkjent av arbeidsgiver.

2. Yrkesskadeforsikring, jfr. A1 pkt. 7.10

Sykehusapotekene HF har tegnet forsikring til dekning av ytelser nevnt i A1 pkt. 7.

3. Forsikring, jfr. A1 pkt. 8.6

Sykehusapotekene HF har tegnet forsikring til dekning av ytelser nevnt i A1 pkt. 8.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

1. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

1.0 Prøvetid og oppsigelse

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

I foretaket gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Oppsigelsestiden løper fra den 1. i påfølgende måned. For midlertidig stillinger kan det avtales en oppsigelsesfrist inntil 1 måned.

1.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmenvakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.



1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer – Dagarbeidere

Ordinær arbeidstid er 37,5 t/u inklusive spisepause. Pausen er inkludert i arbeidstiden og arbeidstaker kan derfor ikke fritt forlate arbeidsstedet.

1.3 Ordinær arbeidstid 35.5 timer – Skift og turnus

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og kl 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgkontinuerlig skiftarbeid.

Merknad: Ansatte i helseforetak som pr. 30. april 2002 var omfattet av bestemmelsene i overenskomsten i Oslo Kommune, er omfattet av følgende bestemmelse:

For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.
- Arbeidstakere i fast natttjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00 – kl. 06.00.

1.4 Deltid/fortrinnsrett

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

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14–3.

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

1.5 Midlertidig ansettelse/innleie

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige ansettelser minst to ganger i året, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

1.6 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Vurdering og avgjørelse tas lokalt.

1.7 Arbeidsplan arbeidstakere med dagarbeidstid

En arbeidsplan på minimum 4 uker skal være utarbeidet, drøftet med lokale tillitsvalgte og klar for publisering senest 4 uker før iverksettelse. Unntaksvis kan mindre endringer (pluss/minus to timer) gjøres inntil 2 uker før iverksettelse uten kompensasjon. Se pkt. 3.8 om forskjøvet arbeidstid og kompensasjon.

1.8 Fordeling av arbeidstid for arbeidstakere med dagarbeidstid

Arbeidstiden fordeles i tidsrommet kl. 06:00 – 21:00 de fem første dagene i uken (mandag - fredag).

Arbeid på lørdag og søndag fordeles i tidsrommet kl. 08:00 - 17:00.

Etter drøftinger med tillitsvalgt kan søndag tas i bruk som arbeidsdag hvis det foreligger begrunnet behov fra sykehuset/kunde.

1.9 Arbeidsplan for arbeidstakere med skift- og turnusarbeid

Etter drøftinger med de tillitsvalgte kan skift- og turnusarbeid iht. aml kapittel 10 avtales.

Det skal senest 4 uker før iverksettelse, utarbeides og drøftes med lokal tillitsvalgt, en arbeidsplan på minimum 4 uker. Unntaksvis kan mindre endringer (pluss/minus to timer) gjøres inntil 2 uker før iverksettelse uten kompensasjon. Se-pkt. 3.8 om forskjøvet arbeidstid og kompensasjon.

1.10 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Den alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes på maksimum 12 uker, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, 48 timer i løpet av syv dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. jfr. AML kapittel 10-5 (2).

1.11 Fleksible arbeidstidsordninger

Det kan i perioder foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger. Slike ordninger skal avtales skriftlig med den enkelte.

Det kan inngås kollektive fleksible arbeidstidsordninger (fleksitidsavtale) der sykehusapoteker ser at det er mulig. Slik avtaler signeres av sykehusapoteker og lokale tillitsvalgte etter samråd med Organisasjonsavdelingen og HTV. Dersom en slik arbeidstidsordning medfører ulempe for en av partene, kan den sies opp med to måneders gjensidig varsel.

1.12 Ferie for ansatte over 60 år – Ferieloven § 6 (1) andre avsnitt

Partene er enige om at ekstraferien fortrinnsvis ikke bør legges på et tidspunkt som er uhensiktsmessig med tanke på produksjon, drift eller systematisk ferieavvikling. Arbeidsgiver skal, så langt som mulig, etterstrebe arbeidstakers ønske. Dersom arbeidstakers ønske om ferie ikke kan imøtekommes, skal det gis en saklig begrunnelse.

2. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 2.1–2.3 betales ikke under overtidsarbeid.

Definisjon

Med særskilt arbeidstid menes normalarbeid (ikke overtid) som utføres i de tidspunkt som kommer frem i pkt. 2.

Hva som regnes som pensjonsgivende inntekt er hjemlet i folketrygdloven kap. 3.

2.1 Kvelds- og nattillegg

2.1.1 Kvelds- og nattillegg for arbeidstakere med skift- og turnusarbeid

Arbeidstakere som arbeider skift/ turnus betales et tillegg pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17:00 og kl. 07:00.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn Fra	Grunnlønn til	Tillegg kr.
220 000	289 000	52,-
290 000	329 999	61,-
330 000	339 999	63,-
340 000	349 999	65,-
350 000	359 999	67,-
360 000	369 999	69,-
370 000	379 999	71,-
380 000	389 999	73,-
390 000	399 999	75,-
400 000	Og høyere	77,-

2.1.2 Kvelds- og nattillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

For arbeidstakere som utfører ordinært arbeid mellom kl. 17:00 – 20:00 gis et tillegg på 35 % av timelønn pr arbeidet time. Mellom kl. 06:00 - 07:00 gis et tillegg på 40% og mellom kl. 20:00 - 21:00 gis et tillegg på 50 %.

2.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 lørdag og kl. 24:00 søndag, betales et tillegg på **kr 75,-** pr. arbeidet time avhengig av omfang av helgearbeid etter oppsatt arbeidsplan.

2.3 Hellig- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 og kl. 24:00 på hellig- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12:00 og kl. 24:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften og mellom kl. 18:00 og kl. 24:00 onsdag før Kristihimmelfartsdag betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 3.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

2.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10–8 (2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så lenge ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 4.



2.5 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette.

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 2 per time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

3. GODTGJØRING FOR OVERTID

3.1 Definisjon

Pålagt eller avtalt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

3.2 Avgrensing

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 3.8.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt arbeidsplan
- c) er pålagt overtidarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

3.2.1 Deltidsansatte

For deltidansatte godtgjøres pålagt arbeid utover fastsatt arbeidsplan, med ordinær timebetaling inntil 7,5 t/dag og/eller 37,5 t/uke. Arbeid ut over dette, godtgjøres etter samme avtale som heltidsansatte. Avspasering kan avtales iht. pkt. 3.3.

3.3. Avspasering av overtid

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).

Avspaseringen bør så langt det er mulig gjennomføres innen 3 måneder.

3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

3.4.1 133,3 %

For overtidarbeid utført på hellig- og høytidsdager, påskeaften, etter kl. 12:00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, samt etter kl. 18:00 på onsdag før Kristihimmelfartsdag.

3.4.2 100 %

1. For overtidarbeid utført mellom kl. 20:00 og kl. 06:00. For overtidarbeid påbegynt før kl. 06:00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

3.4.3 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift /turnusarbeid

3.5.1 133,3%

For overtidarbeid utført på hellig- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12:00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

3.5.2 100 %

For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.5.1 og 3.5.3.

3.5.3. 50 %

For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 3.5.2).

3.6 Opplæringstiltak, møter etc.

3.6.1 Opplæringstiltak og personalmøter

Opplæringstiltak og personalmøter utover avtalt arbeidstid og arbeidsplan, varsles med 2 ukers frist og godtgjøres med ordinær timebetaling + kr 115,- pr time. Dersom driften tillater det kan timene avspaseres, men tillegget på kr 115,- pr time skal allikevel utbetales.

Det anbefales at personalmøter legges så tett opp til arbeidstidens slutt som det er mulig ut fra driftsmessige hensyn.

3.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

3.8 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i helseforetakene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Innslagstidspunktet for overtid forskyves tilsvarende.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10–3 og 10–5.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10–8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

Varsling senere enn kl. 12:00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

3.9 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

3.10 Overtidsmat

Arbeidsgiver kan stille med mat ved pålagt overtidsarbeid utover to timer.

4. VAKTORDNINGER

For å møte sykehusenes behov for legemidler og farmasøytiske tjenester utenfor apotekets normale åpningstider, skal partene gjennom særavtale regulere evt. sentrale og/eller lokale kompensasjonsordninger som tilfredsstiller dette behovet.

Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10–3. Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning. Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven § 10–3).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

5. KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

5.1 Dekning av utgifter på reiser i foretakets tjeneste

På reiser i foretakets tjeneste får ansatte dekket utgifter til reise, diett, overnatting og andre utlegg etter Statens reiseregulativ.

5.2 Godtgjørelse for tjeneste ved annet apotek

Ved pålagt arbeid ved annet apotek i foretaket, skal merutgifter til reise kompenseres etter Statens reiseregulativ. Kompensasjon ut over dette, drøftes med tillitsvalgt og den ansatte i hvert enkelt tilfelle.

5.3 For arbeidstid på reiser gjelder følgende

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 arbeidstid med en 1/2 time fra og med første time.
- c) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13:00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid. Dette gjelder fra og med første time.

2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 1c, skal det som hovedregel gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn 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. Reisetiden beregnes fra den ansattes faste bopel og til reisestedet dersom dette er den korteste veien til bestemmelsesstedet. Hvis det er kortere å reise fra den ansattes faste arbeidssted, starter reisetiden når den ansatte reiser derfra.

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

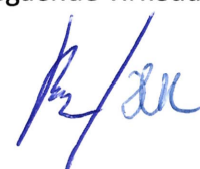
IV LØNN

1. LØNNBESTEMMELSER

1.1 Generelt

1.1.1 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 12. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.



2. Lønnssystem

2.1 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

2.0 Lønnsbestemmelser

Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn. Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Arbeidstakere som er medlem av Oslo Pensjonsforsikring AS har en nettolønnsgaranti som tidligere.

2.1 Minstelønnsgarantier

Virkning fra 1. januar 2024

Minstelønn	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	395.000	400.000	411.000	457.000	485.000
Stillingsgruppe 2 og 3	436.000	441.000	454.000	515.000	
Stillingsgruppe 4	485.000	501.000	527.000	589.000	
Stillingsgruppe 5	538.000	561.000	599.000	675.000	

Merknad:

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

2.2 Tillitsvalgte avlønning

De arbeidstakere som innvilges 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 468 000.

Tillitsvalgt 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.

Hovedverneombudet behandles på samme måte som tillitsvalgte.

2.3 Lønn ved bruk av fleksibel arbeidstid

Der det foreligger skriftlig avtale om bruk av fleksibel arbeidstid, kan utført arbeid ut over ordinær arbeidstid kompenseres time for time. Arbeidet godtgjøres ved avtalt avspasering eller utbetalt lønn. Arbeidsgiver kan ikke pålegge arbeidstaker å benytte fleksibel arbeidstid når vilkårene for overtid etter pkt.3.1 er tilstede.

2.4 Lønnsansiennitetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i ansettelsesmåned på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved ansettelse i helseforetak godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansiennitet.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1. mai 2002. Ansatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trådte i kraft, beholder denne.

V KOMPETANSEUTVIKLING

Sykehusapotekene skal bidra til at alle ansatte kan oppfylle kravet til faglig oppdatering i tråd med føringene i helsepersonelloven og apotekloven. Som en del av den årlige utviklingssamtalen skal det utarbeides en individuell kompetanseplan, som er forpliktende for begge parter. Dersom det fra arbeidsgivers side ikke er lagt til rette for at deler av kompetanseplanen kan gjennomføres, skal disse delene ikke medregnes i vurderingssamtalen.

Foretaket kan gi støtte til avtalt kompetanseutvikling, som er tilpasset foretakets behov. Søknaden skal godkjennes av leder.

Det må regnes med bindingstid etter fullført utdanning, dette avtales før studiestart. Dette skal fastsettes i en individuell avtale med den enkelte ansatte før studiestart. Ved avbrutt utdanning eller oppsigelse fra arbeidstaker før bindingstiden er ute, vil det bli vurdert om deler av studiestøtten skal tilbakebetales.

Det gis fri med lønn en arbeidsdag før eksamen (lesedag) og eksamensdagen(e) ved avtalt relevant etter og videreutdanning.

VI AVTALEPERIODE

Avtalen gjelder fra 1. april 2024 - 31. mars 2026