

Overenskomst (B-del)

mellom

St. Olavs hospital HF

og

Norges Farmaceutiske Forening

Tariffperioden 01.04.2022 – 31.03.2024

INNHOLDSFORTEGNELSE:

I OMFANG OG GYLDIGHET	3
II SOSIALE BESTEMMELSER MV	3
III DIVERSE BESTEMMELSER	3
IV ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MED MER	4
V LØNNBESTEMMELSER	10

I OMFANG OG GYLDIGHET

1. Omfang

For medlemmer av Norges Farmaceutiske Forening (Farmaceutene).

Denne overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke).

Overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør, avdelingssjefer innen psykisk helsevern og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i overenskomstforhandlinger (forhandlingssjef).

2. Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2022 til og med 30. april 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke hovedorganisasjon sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

II SOSIALE BESTEMMELSER MV

(Jf. Overenskomstens del A1, ”Sosiale bestemmelser” for overenskomstområde 10 Helseforetak)

III DIVERSE BESTEMMELSER

1. Oppsigelsesfrister

- Oppsigelse skal skje skriftlig.
- I prøvetiden er det en måneds gjensidig oppsigelsesfrist.
- Når ansettelsen har vart i 6 måneder eller mer, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.
- Oppsigelsen regnes fra oppsigelsestidspunktet, dvs fra dato til dato.
- For eldre arbeidstakere mv. gjelder Aml. § 15-3 (3).
- Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Aml. § 14-9 (midlertidig tilsetting) før avtalens utløp, gjelder en oppsigelsestid på en måned. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. Dette iht. AML § 15-3 (4).

2. Kompetanseheving

I tråd med St. Olav Hospitals visjon og hovedmål som et universitetssykehus, er det nødvendig for St. Olavs Hospital å legge til rette for undervisning, veiledning og forskning. Dette innebærer en individuell plan for kompetanseutvikling for den enkelte medarbeider. Innholdet i kompetanseplanene drøftes mellom leder og den enkelte medarbeider i

regelmessige medarbeider- og utviklingssamtaler.

IV ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MED MER

1. Generelle arbeidstidsbestemmelser

1.1 Definisjon

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

1.2 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

1.3 Fleksibilitet

Partene er enige om at det lokalt kan avtales arbeidstidsordninger som avviker fra de ordinære bestemmelser når det gjelder arbeidstid og godtgjøringer for dette.

1.4 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. jf. Arbeidsmiljøloven § 10-4 og 10-12.

1.5 35,5 timer pr. uke

For arbeidstidsordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20:00 og kl. 06:00 og/eller medfører at den enkelte må arbeide minst 3. hver søndag, skal den ordinære arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overstige 35,5 timer pr. uke.

1.6 Hvile-/spisepauser, jf. Arbeidsmiljølovens § 10-9

Arbeidsgiver skal legge til rette for hvilepause skal avvikles som fritid, i hht.

Arbeidsmiljøloven § 10-9.

Dersom det på grunn av arbeidets art, ikke er mulig å gi hvile-/spisepause som fritid i hht.

Arbeidsmiljøloven, § 10-9, må spisepausen avvikles under arbeidets gang og regnes med som en del av arbeidstiden. Det tilligger *klinikkssjef/divisjonssjef/stabsdirektør* å vurdere nødvendigheten av å legge pausen som en del av arbeidstiden.

1.7 Helgeaftener og lignende

Arbeidstakere med 37,5 timers arbeidsuke, slutter arbeidet uten trekk i lønn, kl.12:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Samme kategori arbeidstakere med arbeid på lørdager, gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Beordret arbeid på nevnte dager/aftener godtgjøres i hht. pkt 2.9.1.

Dette punktet gjelder også deltidsansatte.

2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid

2.1 Avgrensninger

Godtgjøring etter pkt. 2 betales ikke under overtidsarbeid.

2.2 Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter pkt. 2 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg for kvelds-/natttillegg i samme tidsrom som det betales for lørdag-/søndagstillegg og helge-/høytidstillegg.

2.3 Arbeid av ledende art

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling. Dette unntak gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

2.4 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid utført mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 27 % pr. arbeidet time.

2.5 Kveldstillegg

Det gis et tillegg på 32 % av timelønn, dog min. kr. 60,-, for ordinært arbeid som utføres fra kl. 17:00 og til kveldsvaktens slutt, senest kl. 23:00.

2.6 Natt-tillegg

Det gis et tillegg på 40 % av timelønn, dog min. kr. 60,-, for ordinært arbeid som utføres fra kl. 22:00 og til nattvaktens slutt, senest kl. 08:00.

2.7 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag jf. Arbeidsmiljølovens § 10-8 (4) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag F5 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 fremt ikke annet er konkret foreslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. dette kap., pkt. 4.

2.8 Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt i foretaket pr. 31.03.2002 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

2.9 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 og kl. 24:00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften

samt for arbeid mellom kl. 12:00 og kl. 24:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaftnen.

2.9.1 Arbeidstakere med 37,5 times arbeidsuke godtgjøres som overtid for helge- og høytid, jfr. pkt. 3.4.1.

2.9.2 Arbeidstakere med 35,5 times arbeidsuke godtgjøres med et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

2.10 Avspasering av helge- og høytidstillegg

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 2.9, helt eller delvis, gis 1 1/3 timer fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 2.9 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene lokalt ved avdeling/enhet ikke blir enige om noe annet.

2.11 Godtgjøring etter oppsatt arbeidsplan

Alle godtgjøringer i pkt. 2 kan gjennomsnittsberegnes på årsbasis, i den tiden de er avtalt, og utbetales som faste månedlige beløp, uavhengig av ev. avvik/ending i ferier og høytider, og/eller andre endringer som vurderes som uvesentlige, eller som utjevnes over tid.

2.12 Betaling

Tilleggene betales for faktisk medgått tid. Ved vaktjeneste betales tillegget for beregnet tid, jfr. pkt. 4, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten.

3. Overtid

3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig.

3.2 Avgrensning

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 pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

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 inne i en oppsatt arbeidsplan
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.

3.3 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.

3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med 37,5 times arbeidsuke

3.4.1 133 1/3%

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

3.4.2 100%

1. For overtidsarbeid utført mellom kl 21:00 og kl. 07:00.
For overtidsarbeid påbegynt før kl. 07:00, og som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

3.4.3 50%

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med 35,5 timers arbeidsuke

3.5.1 133 1/3 %

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

3.5.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære turnusskift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære turnusskift slutter (jf. pkt. 3.4.3).

3.5.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.5.1 og 3.5.2.

3.6 Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 3.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 7 fridager pr år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie. Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene i helseforetaket er enige om det.

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. Tidspunktet for 100 % tillegg 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. 5, 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 døgnns 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. 4 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 opprinnelig turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med Arbeidsmiljølovens § 10-8 (4).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 3.

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. 4.8, 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.
- Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 3.

4. Vakt- og beredskapsordninger

Behovet for - og omfanget av turnus-, vakt- og beredskapsordninger, skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-3. Vaktordninger/turnus skal innarbeides i en plan, jf. Arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert. Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning. Ordningene reguleres gjennom lokal særavtale.

5. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til utøvelse av ordinært arbeid

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1.

- a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b) Reisetid utover 1 time utenom arbeidstid på hverdager regnes som ½ tid.

2.

- a) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik ½ tid.
- b) Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1 b og 2 a, 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.

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 ordinært 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 og lignende regnes ikke som reisetid.

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.

Godtgjøringer kan gjennomsnittsberegnes på årsbasis og utbetales som faste månedlige beløp, uavhengig av ev. avvik/endringer i ferier og høytider, og/eller andre endringer som vurderes som uvesentlige eller som utjevnes over tid.

V LØNNBESTEMMELSER

1 Generelle lønnsbestemmelser

1.1 Definisjon av lønn

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige 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.

1.2 Generelt

Partene er innforstått med at St. Olavs Hospital HF har føringer om at lønnspolitikken skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, og kompetanseutvikling som gir engasjement og målrettet tjenesteyting.

Samtidig som helseforetakets kvalitative og kvantitative aktivitetsmål ivaretas skal lønnspolitikken bidra til å rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere.

Ved siden av utvikling av fastlønnssystemer basert på individuell lønnfastsetting, skal det vurderes å utvikle belønningssystemer basert på utvikling og verdiskapning.

1.3 Individuelle lønnsamtaler

Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til en lønnsamtale med alle medlemmer i Farmaceutene før oppstart av lokale forhandlinger. Lønnsamtalen skal dokumenteres. Kriteriene for individuelle tillegg, jf. pkt. 1.5, er en naturlig del av samtalen.

1.4 Avsetning til individuelle tillegg

Dersom det avsettes midler til individuelle tillegg, skal disse fordeles med utgangspunkt i kriteriene i pkt 1.5.

1.5 Individuelle tillegg

Individuelle tillegg vurderes av arbeidsgiver.

Foretakstillitsvalgte skal informeres dersom arbeidstakeren ønsker det.

Vurderingene skal ta utgangspunkt i følgende føringer:

1. Forhold i stillingen

- a. Endring av arbeids- og ansvarsforhold som følge av organisasjonsmessige forhold
- b. Nye prosedyrer eller arbeidsordninger med mer krevende oppgave

2. Personrelasjoner

- a. Relevant kompetanseheving, videreutdanning, vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid.
- b. Jobbutførelse med hensyn til arbeidsresultat, herunder kapasitet og kvalitet, samarbeidsevne, serviceinnstilling, nytenkning, ansvar, omstillingsevne og fleksibilitet.
- c. Rette opp lønnsmessige skjevheter
- d. Generell lønnsutvikling

3. Markedssituasjon

- a. Personlige tillegg for å rekruttere og/eller beholde personer med kompetanse det er vanskelig å skaffe/erstatte.

1.6 Lønnsregulering

1.6.1 Lønnstillegg

Lønnstillegg og virkningsdato for disse, avtales i de lokale forhandlingene og nedfelles i protokollen.

Tilleggene er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

1.6.2 Doktorgradstillegg

Doktorgradstillegg kr. 45 000,-

Beløpet skal registreres og synliggjøres som et eget separat tillegg.

2. Forholdet mellom generelle og individuelle tillegg:

- a) Det generelle tillegget gis først, til de medlemmer som var tilsatt på virkningsdato og som fortsatt er tilsatt på vedtaksdato.
- b) Eventuelle individuelle tillegg

3. Gjennomføring av resultatet

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før vedtaksdato, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtaksdato.

Trondheim,

For St. Olavs hospital HF:

Norges Farmaceutiske Forening:

Haldis Røssing
Forhandlingsjef

Ingrid Lunde Steen
Foretakstillitsvalgt