



OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

Helse Nord RHF
Org.nr. 883658752

OG

SAN

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 til og med 30. mars 2026

Område 11



I. OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Omfang

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i SAN ansatt i Helse Nord RHF, organisert i NITO, Norges Farmaceutiske Forening og Den norske jordmorforening.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling omfattes ikke av overenskomsten, med unntak av sosiale bestemmelser. Det fastsettes i særavtale hvem dette gjelder for.

1.2 Ikrafttreden og varighet

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

II. SOSIALE BESTEMMELSER

Partene er enige om å følge sentrale bestemmelser mellom Spekter og forbundene.

III. DIVERSE BESTEMMELSER

3.1 Ansettelse og oppsigelse

Ved ansettelsen kan inntil 6 måneders prøvetid avtales. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist normalt være minst 3 måneder. Det vises for øvrig til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelse.

3.2 Velferdspermisjon

Det henvises til Administrative bestemmelser – Permisjonsreglement for Helse Nord RHF

IV. ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

4 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

4.1 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 hjemnevakt medregnes forholdsmessig.

4.2 37,5 timer per uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

4.3 Seniorpolitikk

Etter fylte 55 år skal arbeidstaker gis anledning til å drøfte sin egen arbeidssituasjon med tanke på evt. redusert arbeidstid/ arbeidsbelastning.

5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 5.1 – 5.4 betales ikke under overtidsarbeid. Det kan ikke betales flere tillegg etter punkt 5 for sammenfallende tidsrom.

5.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 27,- pr arbeidet time.

5.2 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 pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

5.3 Helgeaftener og lignende

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

6 GODTGJØRING FOR OVERTID

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

6.2 Avgrensning

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.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring.

6.3 Prosenttillegg for godtgjøring av overtid

Overtidsgodtgjøring for ansatte med dagarbeid (37.5 timer pr uke)

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.

100 %

1. For overtidsarbeid utført fra kl. 21.00 til og med 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på alle dager før helgedager

50 %

For arbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.4 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.

6.5 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

7 VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger fastsettes i særavtale. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

8 KOMPENSASJON - REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

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 1/2 tid.
- 2.

- a. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.12.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid.
 - b. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a, 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 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.

V. LØNN

5.1 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: dividert med 1950
- 35,5 timers uke: dividert med 1846

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

5.2 Kriterier for lønnsdannelse

Kriterier for individuell lønnsdannelse:

- Anvendt kompetanse
- Ansvars- og arbeidsområde
- Den enkeltes jobbutøvelse

Partene er enige om å ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

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.

VI. ANDRE BESTEMMELSER

6 STEDFORTREDERTJENESTE OG KONSTITUERING

6.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

6.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

Dersom stedfortrederen ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen fastsettes lønnen iht gjeldende lønnsnivå for stillingen. Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat eller ved avvikling av lov og avtalefestet ferie.

6.3 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

6.4 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.

Partene er enige om at Helse Nord RHF skal legge til rette for at den enkelte arbeidstaker skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, bl.a. gjennom deltagelse i for eksempel undervisning, veiledning og forskning, videreutdanning samt hospitering i helseforetak. Den enkelte arbeidstaker er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse.