



FINNMARKSSYKEHUSET
FINNMÁRKKU BUOHCCIVIESSU



**OVERENSKOMST MELLOM
FINNMARKSSYKEHUSET HF OG
NITO**

B-del for perioden 1.4.2016 – 31.3.2018

Innholdsfortegnelse

1	VIRKEOMRÅDE	1
2	TILSETTING	1
3	OPPSIGELSE	1
3.1	OPPSIGELSESFRISTER.....	1
3.1.1	<i>Hovedregel</i>	1
3.1.2	<i>Oppsigelsesfrist under prøvetid og vikariater og arbeid av forbigående art.</i>	1
3.1.3	<i>Andre frister.</i>	1
3.2	INNSKRENKNING/RASJONALISERING	2
4	ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	2
4.1	ARBEIDSTID.....	2
4.1.1	<i>Dagarbeidere</i>	2
4.1.2	<i>Turnusarbeidere</i>	2
4.2	HELGEAFTENER O.L.....	2
4.3	HJEMMEVAKT/BEREDSKAPSVAKT.....	2
4.3.1	<i>Godtgjøringer</i>	3
4.4	REISER I FORBINDELSE MED ORDINÆRT ARBEID	3
5	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID	4
5.1	LØRDAGS- OG SØNDAGSTILLEGG	4
5.2	KVELDS- OG NATTILLEGG	4
5.3	HELGE- OG HØYTID.....	4
5.4	ERSTATNING AV FRIDAG.....	4
6	OVERTID	4
6.1	133 1/3 %	4
6.2	50 %.....	4
6.3	100 %.....	5
6.4	OVERTID UTOVER 4 TIMER	5
6.5	AVSPASERING.....	5
6.6	PAUSE	5
6.7	TILKALLING/MINIMUM BETALT ARBEIDSTID.....	5
6.8	TILLITSVALGTES INNSYN	5
6.9	SÆRSKILT ARBEIDSTID.....	5
7	FORSKJØVET ARBEIDSTID	5
8	GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER	6
8.1	LØNNSYSTEM.....	6
8.2	KRITERIER FOR LOKAL LØNNFASTSETTELSE	6
8.3	UTVIKLINGSSAMTALER - LØNNSSAMTALER.....	7
8.3.1	<i>Utviklingssamtale</i>	7
8.3.2	<i>Lønnssamtale</i>	7
8.4	LØNNFASTSETTING.....	7
8.4.1	<i>Prøvetid</i>	7
8.4.2	<i>Forhandlingsordning</i>	7
8.5	LØNNSREGULERING	8
8.5.1	<i>Generelt</i>	8
8.5.2	<i>Lønnstruktur</i>	8
8.6	TILLITSVALGT/PASSVERNEOMBUD	8
8.7	SÆRSKILTE GODTGJØRINGER/AVTALER.....	8
9	UTBETALING AV LØNN	9
10	STEDFORTREDER/KONSTITUERING	9
11	PERMISJON	9

OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2016 til og med 31. mars 2018, og videre for 1 - ett - år av gangen dersom ikke Spekter og/eller SAN sier den opp med 3 - tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Del I:

OVERENSKOMST, DEL A

Protokoll fra innledende sentrale forhandlinger om overenskomster mellom Spekter og SAN av 6. april 2016.

Det vises til felles sosiale bestemmelser for helseforetakene og protokoll av 22. april 2016. Innføringen av felles sosiale bestemmelser for helseforetakene skal ikke føre til at NITO-medlemmer i Finnmarkssykehuset HF mister rettigheter de hadde i henhold til overenskomsten fra 2004.

Del II:

OVERENSKOMST, DEL B:

1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for hel - og deltidsansatte medlemmer i NITO og Norges Farmaceutiske Forening ansatt i Finnmarkssykehuset HF.

Vedrørende overenskomstens § 4.1 - 4.4, § 5 og § 8 skal det gjøres individuelle avtaler for ledere og medlemmer i NITO og Norges Farmaceutiske Forening som har som oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger. Dette gjelder også spesialister i stab.

Lederne beholder for avtaleperioden sine individuelle avtaler, men behandles sammen med de øvrige medlemmer i lønnsforhandlingen for avtaleperioden 1.4.2016 - 31.3.2018.

2 TILSETTING

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kompetanse, dvs. teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen.

3 OPPSIGELSE

3.1 Oppsigelsesfrister

3.1.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.1.2 *Oppsigelsesfrist under prøvetid og vikariater og arbeid av forbigående art.*

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder eller tilsatt i vikariat og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet er oppsigelsestiden 1 måned.

3.1.3 *Andre frister*

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.2 **Innskrenkning/rasjonalisering**

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i helseforetaket sies opp først, jf. Arbeidsmiljøloven § 15-7 nr. 2.

4 **ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

4.1 **Arbeidstid**

4.1.1 **Dagarbeidere**

Den ordinære gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt på årsbasis utgjøre 37,5 timer pr. uke inklusive spisepause. Den ordinære arbeidstid skal i den utstrekning det er mulig legges til de fem første virkedagene i uken i tidsrommet kl. 0700 - 1700.

4.1.2 **Turnusarbeidere**

Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid.

For tredelt turnusarbeid som ikke er skiftarbeid eller turnusarbeid sammenliknbart med skiftarbeid, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 4.1.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. AML § 10-10 første ledd, regnes lik en time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten jf. AML § 10 – 11 første ledd, regnes lik en time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige 35,5 timer pr uke gjennomsnittlig.

Slike arbeidstidsordninger skal i god tid på forhånd beskrives i arbeidsplan slik at den enkelte ansatte kjenner sin arbeids- og fritid, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-3. Det skal utarbeides turnusplan på minimum 4 uker av gangen med endringsfrist på minimum 1 måned.

Det skal etter drøftinger med tillitsvalgt, være adgang til å anvende turnusarbeid, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-10 og 10- 11. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10- 4

Arbeidstaker plikter å delta i den arbeidstidsordningen som blir etablert.

Den ordinære ukentlige arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes og på årsbasis utgjøre 35,5 timer pr. uke inklusive spisepause.

4.2 **Helgeaftener o.l.**

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager. Med unntak av nødvendig vaktbemanning, skal det gis fri uten trekk i lønn fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

Dagarbeidere som må arbeide utover normalarbeidstid skal betales som for overtid, selv om dette regnes inn i den totale arbeidstiden på 37.5 timers uke.

4.3 **Hjemmevakt/beredskapsvakt**

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid mv. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:5. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

Behovet for hjemmevaktsordninger skal på forhånd drøftes med tillitsvalgte. Godtgjøring

m.v. fastsettes i særavtale med hver avdeling i foretaket. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven 10-4 (4).

4.3.1 **Godtgjøringer**

En time hjemmevakt skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 3, Godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Vedrørende beregning av arbeidstid ved hjemmevakt kan partene lokalt inngå avtale om alternativt:

- full omregning etter avtalt brøk (avspasering), eller
- delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller
- økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)

Avtaler om hjemmevakt kan ifølge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

4.4 **Reiser i forbindelse med ordinært arbeid**

4.4.1 Statens reiseregulativ gjøres gjeldene. Særavtale inngås for ansatte der reise er en del av jobben og det forutsettes bruk av egen bil.

4.4.2 Arbeidsgiver dekker årsavgift på et kredittkort som tilbys arbeidstaker.

4.4.3 For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

- a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b) Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/1 tid.
- c) Reisetid på fridager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/1 tid.
- d) Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under b) og c), 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.
- e) Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
- f) Arbeidstid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
- g) 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 forretnings- stedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

5.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 80,- pr arbeidet time.

5.2 Kvelds- og nattillegg

Arbeidstakere betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00. Tillegget utbetales med 41 % av timelønn. Tillegget betales ikke under overtidsarbeid.

5.3 Helge- og høytid

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, onsdag før skjærtorsdag, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

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

5.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-8) 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 fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. § 4 3.

6 OVERTID

Alt pålagt arbeid ut over daglig ukentlig arbeidstid er overtid. 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 om arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid jf. § 7.

Overtid godtgjøres med overtidsbetaling.

Timelønn ved beregning av overtidsbetaling for den enkelte, finnes ved å dividere vedkommende årslønn med 1850.

6.1 133 1/3 %

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

6.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter, jf. § 6.3.

6.3 **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 § 6.1 og § 6.2.

6.4 **Overtid utover 4 timer**

Ved overtid over 4 timer skal alt godtgjøres som 100 % overtid, ikke bare overskytende >4 timer.

6.5 **Avspasering**

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring (overtidstillegget). All opparbeidet avspasering ut over 50 timer skal utbetales hvert halvår dersom ikke annet er avtalt særskilt.

6.6 **Pause**

Se arbeidsmiljøloven § 10-9.

6.7 **Tilkalling/minimum betalt arbeidstid**

Dersom pålagt overtidsarbeid ikke utføres i tilslutning til ordinær arbeidstid, betales overtid for 2 timer selv om arbeidet varer kortere tid. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

6.8 **Tillitsvalgtes innsyn**

Oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet skal være tilgjengelig for arbeidstakerens tillitsvalgte. Jf. Arbeidsmiljøloven § 10-7.

6.9 **Særskilt arbeidstid**

Kompensasjon for lørdags-/søndagstillegg gis i tillegg til overtidsbetaling.

7 FORSKJØVET ARBEIDSTID

Når partene lokalt 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, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. AML §§ 10- 3 og 10-5.

8 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

8.1 Lønssystem

Lønssystemet består av følgende stillingsgrupper (gjeldende fra 1.7.2016):

Gr	Stilling/funksjon	Krav til stillingen	Minstelønn
0	1. og 2. års studenter i påbegynt utdanningsløp på bachelornivå i teknologiske fag/bioingeniør. 3. års studenter i påbegynt utdanningsløp på bachelornivå i teknologiske fag/bioingeniør.	Relevant stilling på enheter for medisinsk biokjemi og blodbank eller tekniske/medisinsk tekniske enheter samt påbegynt utdanningsløp på bachelornivå i teknologiske fag/bioingeniør.	80% av minstelønn i Gruppe 1a 90% av minstelønn i Gruppe 1a
1a	Ingeniør/bioingeniør/ reseptarfarmasøyt i stige	Krav om 3-årig ingeniørutdanning eller tilsvarende, alternativt norsk autorisasjon som bioingeniør/ reseptarfarmasøyt.	414 000,-
1b	Ingeniør/bioingeniør/ reseptarfarmasøyt utenfor stige	Som for gruppe 1a. Gjelder ansatte som har gått ut av stigen samt nyansatte som har fått tilbud om minstelønn + 10%.	Individuell vurdering etter gitte kriterier jf.§8.2
2	Spesialingeniør, spesialbioingeniør Provisorfarmasøyt Overingeniør/overbioingeniør* Fagingeniør, fagbioingeniør**	Krav om 3-årig ingeniørutdanning eller norsk autorisasjon som bioingeniør + krav om tilleggskompetanse. Krav om autorisasjon som Provisorfarmasøyt. *stillinger som er tillagt overordnet fagansvar **Stillinger som er tillagt fagansvar	Individuell vurdering etter gitte kriterier jf.§8.2
3	Leder	Krav om selvstendig økonomi- og personalansvar	Individuell avtale
4	Andre	Stillinger ikke nevnt i gruppe 0-3.	Individuell vurdering etter gitte kriterier jf.§8.2

8.2 Kriterier for lokal lønnsfastsettelse

Lokale forhandlinger skal føres fritt på grunnlag av den generelle kostnadsutviklingen i samfunnet og virksomhetens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter, konkurransevne og behov for lønnsmessig markedstilpasning.

For overenskomstperioden 2014 - 2016 er det ikke satt av midler for lønnsutvikling ut over det som er regulert i denne overenskomst.

Det er opp til arbeidsgiver å gjøre nødvendige reguleringer av enkeltpersoner eller grupper i perioden. NITO skal informeres om endringer for arbeidstakere som avlønnes etter denne avtale.

Individuell lønn vurderes ut fra disse kriterier:

Kompetanse

- Utdanning
- Kurs og erfaring i henhold til planer

Ansvar

- Utvidet ansvars- og arbeidsområde
- Mer komplekse oppgaver

Faglig dyktighet

- Kvalitet (måles i henhold til kjente krav)
- Spiss- og breddekompetanse

Bonusordning

- Rekruttere kompetanse
- Beholde kompetanse

Andre kriterier

- Servicegrad
- Kundetilfredshet
- Kompetansemål
- Produktivitet (antal1 prøver)
- Omstillingsevne
- Samarbeidsevne
- Lojalitet
- Fleksibilitet (deltidsstillinger/bistillinger)
- Responstid
- Analysebredde
- Markedsandel

8.3 **Utviklingssamtaler - lønnsamtaler**

8.3.1 **Utviklingssamtale**

Det skal avholdes årlig utviklingssamtale.

8.3.2 **Lønnsamtale**

Det skal avholdes lønnsamtale mellom leder og arbeidstaker en gang i året uavhengig av forhandlingsresultater. Samtalen skal inneholde en individuell vurdering av den enkelte arbeidstakers resultat og lønnsforhold ut fra kriterier for lokal lønnsfastsettelse.

Lønnsamtaler kan tas inn som del av den årlige utviklingssamtalen.

8.4 **Lønnsfastsetting**

8.4.1 **Prøvetid**

Ansatte skal ha lønnsamtale, med mulighet til å stille lønnskrav ved prøvetidens utløp.

8.4.2 **Forhandlingsordning**

Forhandlinger om Lønnstillegg, generelle for grupper, gjennomføres én gang hvert år i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og SAN.

Forhandlingene føres mellom foretaket og NITO.

I den utstrekning helseforetaket finner det nødvendig, på grunn av behov for å rekruttere og beholde kompetanse og for å rette opp oppståtte skjevheter, kan det foretas tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn fastlagte forhandlinger.

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering. Eventuelt endret lønn skal gjøres gjeldende fra tidspunktet for stillingsendringen. De tillitsvalgte har rett til drøftinger etter denne bestemmelsen.

8.5 **Lønnsregulering**

8.5.1 **Generelt**

Ved ansettelse i foretaket tilbys lønn etter søkers kompetanse og stillingens ansvar og oppgaver. I tillegg skal erfaring fra militærtjeneste, FN-tjeneste, sivilforsvarstjeneste og omsorgsarbeid i hjemmet vurderes ved tilbud om lønn.

Ved permisjon for å utføre offentlige verv og tillitsvalgtpermisjoner skal arbeidstaker følge lønnsutviklingen som ellers ville foregått. Det samme gjelder ved permisjon med hel eller delvis lønn.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

8.5.2 **Lønnsstruktur**

Lønnsstrukturen reguleres i henhold til følgende:

Lønnsstruktur i stillingsgruppe 1a:

Årslønn består av:

- Grunnlønn i henhold til stillingsprosent med opprykk i henhold til prosentstige
- Eventuelle individuelle tillegg.

Grunnlønn per 1.7.2016 for full stilling i gruppe 1a skal minst være kr 414 000

- Etter ett år i foretaket gis 4 % tillegg på grunnlønn.
- Etter tre år i foretaket gis 3 % tillegg på grunnlønn.
- Etter fem år i foretaket gis 3 % tillegg på grunnlønn og plassering i gruppe 1b.

1 år	3 år	5 år
Grunnlønn + 4 %	Grunnlønn + 3 %	Grunnlønn + 3 %

Lønnsstruktur stillingsgruppe 2:

Lønn vurderes av arbeidsgiver etter gitte kriterier, jf. § 8.2.

Lønnsstruktur stillingsgruppe 3:

Ledere avlønnes i henhold til individuelle avtaler.

Lønnsstruktur stillingsgruppe 4:

Lønn vurderes av arbeidsgiver etter gitte kriterier, jf. § 8.2.

8.6 **Tillitsvalgt/plassverneombud**

Arbeidstakere som påtar seg verv som plassverneombud gis en godtgjørelse for dette arbeid på 2,5 % av arbeidstakernes brutto årslønn. Tillitsvalgt gis en godtgjørelse på 4,5 % av arbeidstakerens brutto årslønn. Godtgjørelsen utbetales av brutto årslønn i 100 % stilling.

8.7 **Særskilte godtgjøringer/avtaler**

Det kan forhandles frem ordninger for særskilte godtgjøringer/bonuser i virksomheten for avdeling, grupper eller enkeltpersoner.

9 UTBETALING AV LØNN

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto senest kl. 12.00 den 12.i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel på samme tidspunkt den foregående virkedag.

Feriepenger utbetales i henhold til ferieloven.

10 STEDFORTREDER/KONSTITUERING

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering til høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig over en måned pga sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering.

11 PERMISJON

Permisjonsreglementet for Helse Finnmark gjøres gjeldende i overenskomsten.

Kirkenes, 13. juni 2016

Sigrid Skalle Jensen
Forhandlingsleder
Finnmarkssykehuset HF

Odd Torbjørnsen
Forhandlingsleder
NITO