

Overenskomstens B - del mellom

Sykehuset Innlandet HF

og

**Norges Ingeniør- og
Teknologorganisasjon (NITO)**

**Overenskomsten er gjeldende i perioden
1.4.2016 – 31.3.2018**

Dato:.....

Signaturer:.....

Innholdsfortegnelse

1	OMFANG OG GYLDIGHET	4
1.1	Omfang	4
1.2	Overenskomstens ikrafttreden og varighet	4
2	ARBEIDSTID	4
2.1	Definisjon	4
2.2	37,5 timer pr. uke	4
2.3	35,5 timer pr. uke	4
2.5	Arbeidstid på helgeaftener mv.	5
3	OPPSIGELSESEFRISTER	5
3.1	Hovedregel	5
3.2	1 måned	5
3.3	14 dager	5
3.4	Prøvetid	5
4	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID	6
4.1	Lørdags- og søndagstillegg	6
4.2	Helge- og høytidstillegg	6
4.3	Kvelds- og nattillegg	6
4.4	Erstatning av fridag	7
4.5	Arbeidstakere med timelønn – betaling for bevegelige helligdager	7
4.6	Pensjonsgivende tillegg	7
5	OVERTID	7
5.1	Definisjon	7
5.2	Divisor og beregning	7
5.3	Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid	7
5.3.1	Tillegg på 133 1/3 %	7
5.3.2	Tillegg på 100 %	7
5.3.3	Tillegg på 50 %	8
5.4	Prosenttillegg for arbeidstakere med turnusarbeid	8
5.4.1	Tillegg på 133 1/3 %	8
5.4.2	Tillegg på 50 %	8
5.4.3	Tillegg på 100 %	8
5.5	Overtid etter tilkalling	8
5.6	Deltidsansatte – tilkalling for ekstra arbeid på kort varsel	8
5.7	Avspasering ved overtid	8
5.8	Forskjøvet arbeidstid	8
6	VAKTORDNINGER	9
6.1	Vakt på vaktrom	9
6.1.1	Arbeidstid	9

6.1.2	Betalingsbestemmelse	10
6.1.3	Utrykning	10
6.2	Hjemmevakt	10
6.2.1	Godtgjøringer	10
7	KOMPENSASJON FOR REISETID i tilknytning til ordinært arbeid	10
8	LØNNSBESTEMMELSER	11
8.1	Definisjon av lønn	11
8.2	Lønssystem	11
8.3	Kriterier for fastsettelse av lønn ved tilsetting:	12
8.3.1	Lønn ved tilsetting i stilling som fagbioingeniør	12
8.4	Lønnsregulering	13
8.4.1	Kriterier for lønnsutvikling etter tilsetting:	13
8.5	Kompetansetillegg for videreutdanning som ikke dekkes under pkt. 8.2	13
8.6	Doktorgradstillegg	13
8.7	Særlige lønnsordninger og/eller arbeidstidsordninger	13
8.8	Ekstraordinær lønnsregulering	13
9	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING	14
9.1	Plikt til å utføre stedfortredertjeneste	14
9.2	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling	14
9.3	Konstituering	14
10	SOSIALE BESTEMMELSER	14

1 OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Omfang

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer i Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO), ansatt i Sykehuset Innlandet HF.

Overenskomsten omfatter ikke ledere med arbeidsgiveransvar (herunder også stabssjefer) på ledernivå 1, 2, og 3 og medlemmer i NITO som har som oppgave å være ledelsens representant i overenskomstforhandlinger.

1.2 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 en av hovedpartene sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

2 ARBEIDSTID

2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid etter oppsatt arbeidsplan, regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens tjeneste i vaktordning medregnes forholdsmessig.

Pauser hvor arbeidstakeren fritt kan forlate arbeidsstedet regnes som fritid, og er ikke en del av arbeidstiden.

Partene er enige om å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden i hht Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

2.2 37,5 timer pr. uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr uke.

2.3 35,5 timer pr. uke.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i turnusordninger hvor ordinært arbeid jevnlig må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.

2.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 2.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6

timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt, uten at arbeidstidsreduksjonen avkortes forholdsmessig etter stillingsstørrelsen. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Tidsberegningen i punkt 2.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

2.5 Arbeidstid på helgeaftener mv.

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

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 5.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

3 OPPSIGELSESFRISTER

3.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den 1. i påfølgende måned etter mottatt oppsigelse.

Arbeidsgiver kan etter søknad gi avkortet oppsigelsestid etter en vurdering.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.2 1 måned

For arbeidstakere som er ansatt for å gjøre et arbeid av forbigående art (midlertidige ansettelse), og som varer mellom 2 og 12 måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

3.3 14 dager

For arbeidstakere som er ansatt for å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

3.4 Prøvetid

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid regnet fra dato for mottatt oppsigelse.

4 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

For arbeidstid som godtgjøres med overtid utbetales det ikke andre tillegg enn etter pkt. 5, Overtid.

4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag, betales et tillegg pr. arbeidet time avhengig av omfang av helgearbeid etter oppsatt arbeidsplan.

For inntil 16 arbeidet timer (gjennomsnittlig) pr. helg:

Antall helger pr. år	Tillegg
0-17	Minst kr 50
18-21	Minst kr 60
22-26	Minst kr 75

For minst 16 arbeidet timer (gjennomsnittlig) pr. helg:

Antall helger pr. år	Tillegg
0-17	Minst kr 55
18-21	Minst kr 70
22-26	Minst kr 90

For timelønnet arbeid, ekstravakter mv. utbetales lørdags- og søndagstillegg med minst kr 50,-, uavhengig av antall helger pr år.

4.2 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 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal gis innen 1 måned etter høytidsperioden dersom partene ikke blir enige om noe annet.

4.3 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 18.00 og kl. 06.00 etter følgende satser:

Mellom kl 18.00 – 21.00 kr 50,-
mellom kl 21.00 – 06.00 kr 87,-

Tillegget betales også til arbeidstakere som dekker del av arbeidsplan, selv om vedkommende utelukkede har kvelds eller nattjeneste. For ansatte som har påbegynt sin vakt før midnatt, utbetales tillegget til vaktens ordinære slutt.

4.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag (F1 – ukentlig fridag) som er erstatning for arbeid på søndag faller på en helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag (F 5) innen 1 måned eller utbetales ordinær daglønn.

Dersom arbeidsplanen 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 arbeidsplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan.

4.5 Arbeidstakere med timelønn – betaling for bevegelige helligdager

Arbeidstakere med timelønn, med en på forhånd fastsatt arbeidstid, som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste forut for bevegelige helligdager, betales ordinær lønn for helge- og høytidsdager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært på arbeid denne dagen.

4.6 Pensjonsgivende tillegg

Tillegg som utbetales som fast tillegg per måned er pensjonsgivende under forutsetning av at arbeidstakeren kvalifiserer for medlemskap i pensjonsordningen.

5 OVERTID

5.1 Definisjon

Overtid er pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid for hel stilling. Deltidsansatte gis også overtidskompensasjon for pålagt arbeid ut over hel dag eller hel uke, dog minimum 6 timer en enkelt dag eller 35,5/37,5 timer pr. uke.

5.2 Divisor og beregning

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år.

Overtidsgodtgjøring beregnes og godtgjøres for faktisk medgått tid.

5.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid.

5.3.1 Tillegg på 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.

5.3.2 Tillegg på 100 %

For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidsdagens begynnelse. For overtidsarbeid på lørdager og søndager. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

5.3.3 Tillegg på 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

5.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med turnusarbeid

5.4.1 Tillegg på 133 1/3 %

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

5.4.2 Tillegg på 50 %

For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før ordinær arbeidsdag starter og for overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter den ordinære arbeidsdags slutt.

5.4.3 Tillegg på 100 %

For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinær arbeidsdag samt for overtidarbeid på fridager.

5.5 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 overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

5.6 Deltidsansatte – tilkalling for ekstra arbeid på kort varsel

Deltidsansatte som blir tilkalt på kort varsel på grunn av økt arbeidsmengde eller frafall i bemanningen, gis en ekstra godtgjøring på kr 120,- pr arbeidet time. Med kort varsel menes innenfor 12 timer som ekstraarbeidet påbegynnes.

5.7 Avspasering ved overtid

Overtiden kan etter avtale avspaseres time for time. Prosenttillegget skal utbetales.

5.8 Forskjøvet arbeidstid

Når partene er enige om å forskyve hele eller en del av arbeidstiden til et tidsrom utenom det som framgår av gjeldende arbeidsplan betales 50 % tillegg (av timelønnen) for denne tiden, samt eventuelle ubekvemstillegg. Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke ved endring av arbeidsplan som er varslet senest 2 uker før endringen iverksettes. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis senere enn kl. 12.00 dagen før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted, betales denne som for overtid.

Bestemmelsen vedrørende forskjøvet arbeidstid gjelder både heltids- og deltidsansatte.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgn 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 arbeidsplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter arbeidsplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 5 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter arbeidsplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelig arbeidsplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 4.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til dette pkt., vil bestemmelsene om overtidsgodtgjøring 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.
- d) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 4.

6 VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes.

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.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

6.1 Vakt på vaktrom

6.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven. Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven.

Arbeidstidsordninger med vakt på vaktrom skal evalueres jevnlig.

6.1.2 Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

6.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt.

Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

6.2 Hjemmevakt

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, også når det gjelder omregningsfaktor for den passive delen av hjemmevakten.

6.2.1 Godtgjøringer

En time hjemmevakt godtgjøres i forhold til omregnet tid.

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 overenskomstens punkt 5.

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 i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

7 KOMPENSASJON FOR REISETID i tilknytning til ordinært arbeid

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

- a. Reisetid i ordinær arbeidstid/innenfor ytre kjernetid ved fleksitidsordning, regnes fullt ut som arbeidstid.
- b. Reisetid utover ordinær arbeidstid på hverdager kompenseres slik:
 1. time 1:1 og utover det som 1/2 tid.

- c. For de som omfattes av fleksitidsordning gjelder egne regler innenfor ordningens ytre kjernetid. Bestemmelsene i pkt.7 kommer kun til anvendelse for den tid som faller utenfor den ytre kjernetid.
- d. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul-, og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid.
- e. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under pkt. b og d, gis fri et tilsvarende antall beregnede 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.
- f. Reisetid mellom kl. 22.00 – 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
- g. 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.
- h. 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.
- i. 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.

8 LØNNBESTEMMELSER

8.1 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 % pensjonsskudd av lønnen.

8.2 Lønnssystem

Medlemmer av NITO med minimum 3-årig høgskoleutdanning, eller tilsvarende, og som arbeider i stilling hvor slik utdanning kreves, gis en minimumsavlønning pr. år for hel stilling basert på følgende lønnssystem:

Fra 1.4.2016 justeres minstelønnsatsene slik:

Ansiennitet	Minimumslønn
0 år	393.000
10 år	441.000

Medlemmer av NITTO som arbeider i stilling som fagbioingeniør gis en minimumsavlønning pr. år for hel stilling etter flg. tabell:

Fra 1.4.2016 justeres minstelønnsatsene slik:

Ansiennitet	Minimumslønn
0 år	401.000
10 år	449.000

Medlemmer av NITTO som arbeider i stilling hvor det kreves videreutdanning med et omfang på minimum 60 studiepoeng i tillegg til grunnutdanning på bachelornivå gis en minimumsavlønning pr. år for hel stilling basert på følgende lønssystem:

Fra 1.4.2016 avtales minstelønnsatsene slik:

Ansiennitet	Minimumslønn
0 år	440.000
10 år	490.000

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved tilsetting 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 tvungen verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 01.04.05.

8.3 Kriterier for fastsettelse av lønn ved tilsetting:

- Ansvar/oppgaver (herunder ledelse)
- Utdanning
- Kompetanse
- Ligestillingsfaktorer/verneplikt
- Rekrutteringssituasjonen

8.3.1 Lønn ved tilsetting i stilling som fagbioingeniør

Nytilsatt fagbioingeniør skal lønnes minimum 8000 kr. høyere enn minstelønnsats for

bioingeniør på tilsvarende ansiennitetstrinn. Ved intern overgang til fagbioingeniørstilling fra en lavere lønnet stilling skal det gis minimum 8.000 kr. i lønnstillegg.

8.4 Lønnsregulering

Som en del av overenskomsten kan partene avsette en økonomisk ramme for lønnsutvikling. Slik ramme skal i tilfelle fastsettes i særskilt protokoll.

Arbeidsgivers forslag til fordeling, skal forelegges NITO for uttalelse før iverksetting.

8.4.1 Kriterier for lønnsutvikling etter tilsetting:

Individuell lønnsutvikling bør skje med utgangspunkt i følgende kriterier:

- Anvendt kompetanse og ferdighetsutvikling
- Kompetanseutvikling
- Endringer i ansvar og oppgaver
- Måloppnåelse/produktivitet
- Rekruttere/beholde

8.5 Kompetansetillegg for videreutdanning som ikke dekkes under pkt. 8.2

Der hvor arbeidstaker ønsker å ta mastergrad eller annen videreutdanning som er i henhold til enhetens kompetanseplan gjøres avtale med leder før oppstart om evt. støtte under utdanningen og hvilken lønnskompensasjon som gis etter fullført utdanning.

8.6 Doktorgradstillegg

I stilling hvor stillingsinnehaver har relevant doktorgrad, gis et doktorgradstillegg på kr. 40.000.

Tillegget gis forholdsmessig for deltidsansatte.

8.7 Særlige lønnsordninger og/eller arbeidstidsordninger

Sykehuset Innlandet HF og NITO kan gjøre avtale om andre arbeidstidsordninger basert på produktivitet og verdiskapning. Det kan gjøres avtale om annen godtgjøring for slikt arbeid.

Partene er enige om at det lokalt kan inngås frivillig avtale mellom helseforetaket og den enkelte ansatte om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til helseforetakets produksjon og/eller pasientbehandling. Slike avtaler skal i tillegg til å fastsette hvilken kompensasjon den ansatte får, også definere hvilken tidsperiode avtalen gjelder for og rammer for den forventede aktivitet i denne perioden. Tillitsvalgt skal gis mulighet til å uttale seg før slik avtale inngås.

8.8 Ekstraordinær lønnsregulering

I ekstraordinære tilfeller kan arbeidsgiver gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene.

Hvis den enkelte medarbeider mener at det er urimeligheter til stede, som gir grunnlag for revurdering av hans/hennes lønn, kan saken tas opp med arbeidsgiver av den ansatte selv eller med bistand av tillitsvalgt.

9 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

9.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

9.2 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.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, skal det avtales en passende godtgjøring.

9.3 Konstituering

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

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon eller lignende foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

10 SOSIALE BESTEMMELSER

Partene er enige om at sentralt avtalte sosiale bestemmelser gjøres gjeldende i Sykehuset Innlandet HF.

Med full lønn etter de sosiale bestemmelser menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Sykepenger utover 3 måneder medregnes i feriepengegrunnlaget.