

Overenskomst mellom

Universitetssykehuset Nord- Norge HF og NITO

**Denne overenskomsten er også gjeldende for medlemmer av
Norges Farmaceutiske forening**

B-del 1. april 2016 – 31. mars 2018

<u>1</u>	<u>VIRKEOMRÅDE</u>	<u>3</u>
<u>2</u>	<u>SOSIALE BESTEMMELSER</u>	<u>3</u>
<u>3</u>	<u>TILSETTING OG OPPSIGELSE</u>	<u>3</u>
<u>4</u>	<u>ARBEIDSTID</u>	<u>4</u>
<u>5</u>	<u>GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.</u>	<u>5</u>
<u>6</u>	<u>OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID</u>	<u>7</u>
<u>7</u>	<u>FERIE</u>	<u>8</u>
<u>8</u>	<u>GENERELLE LØNSBESTEMMELSER</u>	<u>8</u>
<u>9</u>	<u>STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING</u>	<u>9</u>
<u>10</u>	<u>LØNSREGULATIVET</u>	<u>10</u>

1 VIRKEOMRÅDE

1.1 Hovedregel

Overenskomsten gjelder for medlemmer i alle organisasjoner tilknyttet NITO og Norges farmaceutiske forening ved UNN HF med et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) per uke.

Overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser omfatter ikke ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger og ledere. Med ledere menes resultatansvarlige ledere som rapporterer til administrerende direktør, klinikkjef eller senterleder

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt i gjennomsnitt) per uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

1.3 Sentral avtale

Protokoll fra innledende sentrale forhandlinger om overenskomster i Spekter-området (A-dels forhandlinger mellom SAN Helse og Spekter) supplerer denne overenskomsten.

2 SOSIALE BESTEMMELSER

Sosiale bestemmelser fremgår av avtale mellom Spekter og SAN.

3 TILSETTING OG OPPSIGELSE

3.1 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner, herunder formell og reell kompetanse samt skikkethet for stillingen.

3.2 Legeattest

Tilsetting av arbeidstakere kan for spesielle stillinger gjøres avhengig av at det framlegges tilfredsstillende legeattest.

3.3 Oppsigelsesfrister

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet, med de unntak som følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 nr. 2, 3 og 4.

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

Ved oppsigelse i prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.

4 ARBEIDSTID

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 beredskapsvakt utenfor arbeidssted (hjemmevakt) medregnes forholdsmessig. Det vises til AML kap. 10.

4.2 Alminnelig arbeidstid 37,5 timer

Den alminnelige arbeidstid skal om mulig legges til tidsrommet kl. 06.00 - 17.00 mandag til fredag samt tidsrommet kl. 08.00-15.00 lørdag, og skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. I særskilte tilfeller /perioder kan det jobbes på søn- og helligdager, hvis arbeidets art gjør det nødvendig. Drøftinger etter AML § 10-10 (3) påkrevs. Honorering følger av punkt 5.2 og 5.3. På onsdag før skjærtorsdag, jul-, nyttårs- og pinseaften slutter arbeidstiden kl. 12.00 uten trekk i lønn, med mindre arbeidets art gjør det nødvendig og arbeide innenfor disse timer, i henhold til en oppsatt turnus

4.3 Alminnelig arbeidstid 35,5 timer

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

- 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 nattjeneste 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.

4.4 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

4.5 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

Det vises til Arbeidsmiljølovens § 10 - 4 (6).

Deltid

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en natteime regner som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter

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

4.6 Fritak for nattevakt

Partene ved UNN HF kan avtale at arbeidstakere over 55 år kan fritas for nattevakter dersom de selv ønsker det og forholdene for øvrig ligger til rette for det.

4.7 Fleksible arbeidstidsordninger

Ved UNN HF kan det etableres arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet for arbeidsgivers behov for personell i henhold til øvrig tjeneste og drift, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes ulike behov i de enkelte livsfasene.

4.8 Vaktordninger /særskilt arbeidstid

Før det etableres andre vaktordninger enn ordinær arbeidstid, jfr pkt 4.2, 4.3, 4.4 og 4.5 skal behovet for dette drøftes med NITO, jfr AML §§ 10-3 og 10-4. Hvis det er behov for personell utenom alminnelig arbeidstid, skal det etableres en arbeidstidsordning som tar høyde for det jfr lov og avtaleverk. Kompensasjon for vaktordninger/særskilt arbeidstid avtales i særavtale.

4.9 Arbeidstid på tjenestereiser

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1.
 - a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b. Reisetid utover 1 time 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 natttillegg 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.
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.

4.10 Dekning av reiseutgifter m.m.

Alle utgifter til reise dekkes i henhold til Statens reiseregulativ.

5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

5.1 Avgrensinger

Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidarbeid.

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 og 5.5 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2, 5.3 eller 5.6.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et kronetillegg på kr. 65,- pr arbeidet time.

5.3 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. Arbeid på helge-/høytidsdager gir rett til godtgjøring i penger eller ekstra fritid. Fritiden kan ikke plasseres på en annen helge-/høytidsdag. Praksis for godtgjøring drøftes med de tillitsvalgte.

5.4 Kveldstillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et kronetillegg på kr. 65,- per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl 22.00. Tillegget betales også til arbeidstakere som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kveldstjeneste.

5.5 Nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et kronetillegg på kr. 115,- pr time for ordinært arbeid mellom kl. 22.00 og kl 07.00. Tillegget betales også til arbeidstakere som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- eller nattjeneste.

5.6 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales 1 timelønn pr arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen 1 1/2 timelønn pr arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5.7 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. AML § 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 to 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.

5.8

Tilleggene betales for hele timer. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen per oppgjørperiode og avrundes slik at 30 min eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min eller mindre faller bort.

6 OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

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. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.6.

6.3 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

6.4 Prosenttillegg

6.4.1 133 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.

6.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før ordinær arbeidstid begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter ordinær arbeidstid slutter (jf. pkt. 6.4.3).

6.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinær arbeidstid samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 6.4.1 og 6.4.2.

6.5 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 overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

6.6 Forskjøvet arbeidstid

6.6.1 Når partene i helseforetakene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære/opprinnelige 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 om vaktordninger, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

6.6.2 Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgnns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00, døgnet før forskyvingen 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. Når tilleggene i opprinnelig plan er høyest, beholdes disse.
- 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. 6 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 (2)
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt 5.

6.6.3 Varssling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 6.6, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse for de forskjøvede timene. Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt 5.
- 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 om forskjøvet arbeidstid gis umiddelbart etter fremmøte på ordinær vakt, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

7 FERIE

Det vises til ferielovens bestemmelser samt sosiale bestemmelser mellom Spekter og SAN.

8 GENERELLE LØNNBESTEMMELSER

8.1 Lønnsdefinisjoner

Årslønn: fast avtalt lønn ekskl. tillegg/godtgjøringer

Full lønn: fast avtalt lønn inkl. tillegg/godtgjøringer

Tillegg/godtgjøring: Faste og variable lønnsmessige tillegg

Månedslønn: årslønn dividert med 12

Timelønn: fast avtalt årslønn ekskl. tillegg beregnet ut fra følgende divisor:

37, 5 t/u: Divisor = 1950

35, 5 t/u: Divisor = 1846

Grunnlønnsplassing/minstelønn: minimum årslønn i kroner

8.2

Godtgjøringer beregnes ift timelønn.

8.3

Den enkelte ansattes lønn fastsettes etter avtalte lokale kriterier for lønnsfastsettelse, jfr. pkt 10.

8.4 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønningen for timelønnet arbeid/ekstrahjelp beregnes iht. årslønn og årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. pkt 5.

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.

Dersom stedfortrederen ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen fastsettes lønn iht. gjeldende lønnsnivå for stillingen

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat eller ved avvikling av lov og avtalefestet ferie.

9.3 Konstituering

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

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

10 Lønnsregulativet

10.1 Godskrivningsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år – Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. – All offentlig og privat tjeneste godskrives 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.

10.2 Stillingsstruktur

Lønns gr.	Stilling/funksjon *	Krav til stillingen Kompetansevurdering	Minstelønn
1	<ul style="list-style-type: none"> Ingeniør Bioingeniør Radiograf 	<ul style="list-style-type: none"> Autorisasjon som bioingeniør. Relevant grunnutdanning fra Høgskole-/Universitetsnivå, tilsvarende Bachelorgrad. 	380.000,-
			Sikringsbestemmelse ved minimum 8 års ansiennitet
2	<ul style="list-style-type: none"> Fagingeniør Fagbioingeniør Fagkonsulent 	<ul style="list-style-type: none"> Innehar tilstrekkelig og relevant realkompetanse 	420.000,-
3	<ul style="list-style-type: none"> Overingeniør Overbioingeniør 	<ul style="list-style-type: none"> Krav om tilstrekkelig kompetanse og/eller tilleggsutdanning 	440.000,-
4	<ul style="list-style-type: none"> Spesialingeniør Spesialbioingeniør Spesialkonsulenter Rådgivere 	<ul style="list-style-type: none"> Krav om særskilt /betydelig realkompetanse og relevant, anvendt videreutdanning (minimum 60 studiepoeng (20 vt) 	Unormert
	<ul style="list-style-type: none"> Tekniker 	<ul style="list-style-type: none"> Stillingen hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning. 	Unormert
	<ul style="list-style-type: none"> Sjefbioingeniører Seksjonsledere 		Unormert

* Listen er ikke uttømmende under kolonne Stilling/funksjon

10.3 Kriterier for lokal lønnsvurdering

10.3.1 Generelt

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

Virksomhetens økonomi

Produktivitet

Fremtidsutsikter

Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

10.3.2 Kriterier for individuell lønnsvurdering

Formell og reell kompetanse

Ansvars- og arbeidsområde (funksjon)

Den enkeltes jobbutøvelse, herunder faglig dyktighet, produktivitet, omstillingsevne, samarbeidsevne, lojalitet, fleksibilitet

Lønnsnivå/markedssituasjon

10.3.3 Kriterier til fordeling av individuell pott

Se vedlegg 1 ”Kriterier til fordeling av individuell pott”.

10.3.4

Lønn kan reguleres til andre tidspunkter enn etter lokale forhandlinger, for eksempel ved behov for å rekruttere, beholde kompetanse, skifte av stilling eller varig endring av stillingens arbeids- og ansvarsområde, jf personall håndboken ”prinsipper for lønnsfastsetting og lønnsjustering”.

Ved en oppnådd relevant master-, doktorgrad eller post doc skal det foretas en ny lønnsvurdering på bakgrunn av ny tilegnet kompetanse.

10.3.5 Lønnssamtaler

Det skal årlig foretas individuelle lønnsvurderinger på bakgrunn av lønnsamtale med den enkelte og bl.a. basert på:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde

Lønnssamtale gjennomføres i forkant av fordeling av individuell pott.

10.3.6 Begynnerlønn

I forbindelse med tilsetting kan det gis individuell lønn ut over minstelønn for alle stillinger

10.4 Særskilte godtgjøringer

Ordninger for særskilte godtgjøringer kan forhandles fram og fastsettes i særavtale.

10.5 Virkningsdato og omfang

Lønnsendringer som følge av denne overenskomst må ses i sammenheng med protokoll mellom UNN HF og NITO.