

Overenskomstens B - del mellom

Sykehuset Innlandet HF

og

**Fellesorganisasjonen for
barnevernpedagoger, sosionomer og
vernepleiere (FO)**

**Overenskomsten er gjeldende i perioden
1.5.2024 – 30.4.2026**

1 OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer i FO, ansatt i Sykehuset Innlandet HF.

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

1.2 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2024 til og med 30. april 2026, og videre for 1 – ett - år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

2 SOSIALE BESTEMMELSER

Partene legger til grunn sosiale bestemmelser slik de fremgår av den sentrale forbundsvise del av overenskomsten (A2).

Partene er enige om at overenskomstens bestemmelser (A-delen) gjøres gjeldende uten inntektsbegrensning på 6 G for medlemmer i FO.

3 LØNN

3.1 KRITERIER FOR LOKAL LØNNSDANNELSE

Ved lokal lønnsdannelse og fordeling av individuelle tillegg skal følgende kriterier legges til grunn:

- anvendt tilleggskompetanse
- harmonisering av utilsiktede lønnskjevheter
- endring i ansvar og oppgaver
- rekruttere og beholde
- særskilte forhold
- enkeltmedlemmer/grupper av ansatte ivaretar særskilte funksjoner/oppgaver
- rekruttere og beholde ansatte

3.2 KRITERIER FENDRING AV LØNN I PERIODEN

Lønn kan reguleres til andre tidspunkter enn i forbindelse med lønnsoppgjør ved for eksempel behov for å rekruttere, beholde kompetanse, anvendt tilleggskompetanse, endret ansvarsområde, endrede arbeidsoppgaver eller oppretting av utilsiktede skjevheter.

Tillitsvalgte kan til enhver tid ta opp til drøfting spørsmål om enkeltmedlemmenes lønn i overenskomstperioden.

3.3 KLINISK GODKJENNING

Medlemmer med klinisk godkjenning gis kr. 20.000. Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn, og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen.

4 LEDIGHET I STILLING OG DELTIDSANSATTE

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling.

Foretaket vil søke å unngå flere deltidsstillinger enn det som er nødvendig for å løse de foreliggende oppgaver på en forsvarlig måte, herunder å få dekket opp de nødvendige arbeidsplaner.

5 OPPSIGELSESFRISTER

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.

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.

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.

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.

6 STEDFORTREDERTJENESTE

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende hvor arbeidstakeren overtar stillingens fulle ansvars- og arbeidsområde utbetales lønn tilsvarende lønnsnivået for stillingen i foretaket.

Når arbeidstaker ikke utfører alle arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen gis det en forholdsmessig kompensasjon.

Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse i forbindelse med avvikling av ferie.
