

Overenskomst mellom
Universitetssykehuset
Nord-Norge HF
og
Fellesorganisasjonen for
barnevernspedagoger,
sosionomer og vernepleiere
(FO)*

* Denne overenskomst er også gjeldende for medlemmer av CREO

B-del 1. april 2024 - 31. mars 2026

Sine Blegen
DSE

<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>4</u>
<u>6</u>	<u>OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID</u>	<u>4</u>
<u>7</u>	<u>DEKNING AV REISEUTGIFTER M.M.</u>	<u>4</u>
<u>8</u>	<u>FERIE</u>	<u>4</u>
<u>9</u>	<u>GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER</u>	<u>5</u>
<u>10</u>	<u>STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING</u>	<u>5</u>
<u>11</u>	<u>LØNNSREGULATIVET</u>	<u>5</u>

1 VIRKEOMRÅDE

1.1 Hovedregel

Overenskomsten gjelder for medlemmer i FO og CREO ved UNN HF med et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid eller gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Overenskomsten 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, klinikkssjef eller senterleder.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. 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 Spekter-Helse og LO) supplerer denne overenskomsten.

2 SOSIALE BESTEMMELSER

Reguleres i sentral protokoll.

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 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.

Gjensidig oppsigelsesfrist i prøvetiden er 14 dager.

SB
12

4 ARBEIDSTID

Kfr. A2 III pkt. 2

4.1 Vaktordninger /særskilt arbeidstid

Før det etableres andre vaktordninger enn ordinær arbeidstid, jf. pkt. 4.2, skal behovet for dette drøftes med tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Kompensasjon for slik arbeidstid avtales i særavtale. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

5.1 Nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 31 % av timelønn for ordinært arbeid mellom kl. 22.00 – 07.00, dog ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl. 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 85,- pr time.

5.2 Kveldstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 1700 – 2200 betales et prosentvis tillegg på 29 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70,- pr time.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 28 % pr. time. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 75,- per time.

6 OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

Kfr. A2 III pkt. 4

7 DEKNING AV REISEUTGIFTER M.M.

På reiser i bedriftens tjeneste får ansatte dekket utgifter til overnatting etter regning. Ved privat innkvartering eller lignede som det ikke fremlegges kvittering for, betales godtgjøring for overnatting etter satsene for ulegitimert natt-tillegg i statens reiseregulativ i Norge.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser iht. satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder Statens reiseregulativ eller etter regning, jf. Skattedirektoratets takseringsregler.

8 FERIE

Det vises til ferieloven samt de sosiale bestemmelser mellom Spekter og LO.

SB
R

9 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

Kfr. A2 IV

9.1 Utbetaling av lønn

Tidspunktet for lønnsutbetaling skjer den 12. i hver måned

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto på utbetalingsdagen i hver måned.

Hvis denne faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

10 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

10.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

10.2 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.

10.3 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) 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 e.l. foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

11 Lønnsregulativet og kompensasjoner

11.1 Stillingsstruktur

Lg	St kode, St betegnelse*	Minstelønn pr ansiennitet
4	3133 Barnevernspedagog 3050 Sosionom 3037 Vernepleier	0-4 485 000 4 501 000 6 503 000 8 527 000 10 589 000 20 602 000 - Sikringsbestemmelse – ansiennitetstrinn 20 år skal ligge kr. 13.000 over ansiennitetstrinn 10 år

SB
12

B dels overenskomst FO 01.04.24 – 31.03.2026

5**	3071 Klinisk sosionom	0-4	538 000
	3206 Klinisk bv ped	4	561 000
	3132 Tverrf.spes. utd. m/høysk.	6	572 000
	Xxxx Spesialsosionom	8	599 000
	Xxxx Spesialvernepleier	10	675 000
	Xxxx Spesialbarnev.ped	20	688 000
	Xxxx Klinisk vernepleier	Sikringsbestemmelse – ansiennitetstrinn 20 år skal ligge kr. 13.000 over ansiennitetstrinn 10 år	

* Listen er ikke uttømmende

** For å komme i LG 5 kreves relevant, anvendt og fagspesifikk etter-/videreutdanning av minimum 1 års varighet tilsvarende 20VT/60STP i for eksempel; psykisk helsearbeid, rehabilitering, målrettet miljøarbeid/miljøterapi, rus/psykiatri, relasjon- og nettverksarbeid, familierapi og spiseforstyrrelser (listen er ikke uttømmende.)

11.2 Mastergrad

Medarbeidere med relevant og anvendt mastergrad gis en tilleggslønn på kr. 25.000 på årsbasis

11.3 Klinisk kompetanse

Medarbeidere med relevant, anvendt og godkjent klinisk spesialitet gis en tilleggslønn på kr. 25.000 på årsbasis.

11.4 Risikotillegg

Risikotillegg for ansatte ved akuttposter og sikkerhetsposter i psykiatrien og som har arbeidssted knyttet til pasienter gis kr. 20.000 på årsbasis. Risikotillegg gis også ved nyansettelse på alle poster som har dette tillegget.

11.5 Fagutviklingsfunksjon

Medlemmer med fagutviklingsfunksjon gis et funksjonstillegg på kr. 30 000,- på årsbasis så lenge de innehar funksjonen. Tillegget beregnes ut ifra stillingsprosent.

11.6 Kriterier for lokal lønnsvurdering

11.6.1 Generelt

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

Virksomhetens økonomi

Produktivitet

Fremtidsutsikter

Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

11.6.2 Kriterier for individuell lønnsvurdering

Formell og reell kompetanse

Ansvars- og arbeidsområde (funksjon)

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

Beholde særskilt kompetanse

11.7 Særskilte godtgjøringer

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

SB
RC