

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-076 mellom

YS Spekter
på den ene side

og

Arbeidsgiverforeningen Spekter
på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2010 – overenskomstområde 10: Helseforetak – forbund uten sentral overenskomstdel

14. og 15. september 2010 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av meklingsmann Dag Nafstad.

Til stede for partene:

YS Spekter:

Anna Pettersen, Dag Bjørnar Jonsrud, Morten Eriksen, Trond Nilsen, Thomas Marinius Dahl, Remi Andreas Nilsskog, Trond. E. N. Ovesen, Brit H W Bøhler, Øyvind Bjørklund Pettersen og Eli Benedikte Skorpen.

Spekter:

Stein Gjerding, Cathrine C. Hennig, Rannveig Arthur, Berit N. Hægeland, Monica Øvrid, Eli Årnot, Anne Lie, Arve Ruså, Janne Gamst Andersen og Øyvind Bakke.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra YS Spekter, mottatt 24. juni 2010.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 25. juni 2010.
3. YS Spekters begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 9. september 2010.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen gjaldt overenskomster for Vestre Viken HF og Oslo Universitetssykehus HF.

Meklingene fant sted i fellesmøter og særmøter.

Partene nådde frem til en forhandlingsløsning for Vestre Viken HF og meklingsmannen fremla forslag i samsvar med vedlegg i møteboka for Oslo Universitetssykehus HF.

Begge parter anbefalte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 05.20.


Dag Nafstad

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

I sak nr 2010-076 mellom

YS Spekter

på den ene side

og

Arbeidsgiverforeningen Spekter

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2010 – overenskomstområde 10: Helseforetak – forbund uten sentral overenskomstdel

I. Overenskomster hvor det er oppnådd enighet gjennom forhandlinger

Det vises til protokoll datert 24. juni 2010 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter hvor det konstanteres at det er oppnådd enighet for alle overenskomster i overenskomstområdet bortsett fra:

- Oslo universitetssykehus HF og Norsk Radiografforbund
- Vestre Viken HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Innlandet HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Nord-Trøndelag HF og Norsk Radiografforbund/Det norske maskinistforbund
- Nordlandssykehuset HF og Norsk Radiografforbund

Etter dette konstateres at det er oppnådd enighet ved Sykehuset Innlandet HF, Helse Nord-Trøndelag HF og Nordlandssykehuset HF.

Under meklingen ble det oppnådd enighet mellom Vestre Viken HF og Norsk Radiografforbund.

Gjenstående uenighet mellom Oslo universitetssykehus HF og Norsk Radiografforbund er løst i henhold til vedlegg.

II. Overenskomstens del A

Det vises protokoll fra de innledende sentrale forhandlinger mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og YS Spekter datert 13. og 14. april 2010 som utgjør overenskomstens del A.

III. Overenskomstens del A1 (sosiale bestemmelser)

Det vises til protokoll mellom forbundene i YS Spekter og Spekter Helse datert 3. mai 2010 hvor partene er enige om de sosiale bestemmelsene.

IV. Øvrige forhold

Det er nå oppnådd enighet for alle virksomheter i overenskomstområdet. Partene konstaterer at overenskomstområdet derved er lukket.

V. Øvrige krav

Øvrige krav tas ikke til følge.

VI. Gjennomføring

Lønnsreguleringene gis ikke til arbeidstakere som har fratrukket før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratreden skyldes permittering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v.

VII. Svarfrist

Begge parter aksepterte forslaget. Det nedsettes et redaksjonsutvalg med to fra hver part, for gjennomgang av overenskomsteksten.

Vedlegg

OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF

1. Økonomi

Det gis et generelt tillegg på

kr. 11.000, med virkning fra 01.06.2010 for stillingsgruppe 4 og

kr. 14.000, med virkning fra 01.06.2010 for stillingsgruppe 5.

Minstelønnsendringene gis med virkning fra 01.06.2010

Partene er enige om at ansatte som var omfattet av det tidligere Rikshospitalet HF's overenskomst pr. 31.3.2010 og har hatt helge- og høytidstillegg kompenseres med kr 3.800.- i 100 % stilling pr. år. Tillegget legges inn i årslønn. Kompensasjon tildeles etter liste fra klinikkene.

Sikringsbestemmelse for fagansvarlige:

Radiografer med fagansvar som pr. 31.03.2010 var sikret en minstelønn på kr. 27.000 over minstelønn for stillingsgruppe 5, beholder denne sikringen som en personlig ordning.

2. Overenskomstens del B

I Bestemmelser inntatt i overenskomst del B for Rikshospitalet 2008-2010:

3.1 Omsorgspermisjon uten lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

Forutsatt rett til tjenestefri med lønn ved svangerskap, fødsel eller adopsjon har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil tre års tjenestefri uten lønn.

Likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn.

De som var omfattet av Rikshospitalets overenskomst pr. 31.3.2010 og som er medlem av SPK, beholder rettighetene som en personlig ordning så lenge de er medlem av SPK.

§ 5 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE

Arbeidstaker med minst seks – 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i foretaket utbetales 1/3 lønn under førstegangs avtjening av militærtjenesten i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og sivil tjenesteplikt.

De som var omfattet av Rikshospitalets overenskomst pr. 31.3.2010, beholder denne rettigheten som en personlig ordning.

§ 6 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

Denne bestemmelsen videreføres i administrative bestemmelser.

7.1 Beregningsgrunnlag for ferie – arbeidstakere over 60 år

Feriepenger ytes også for den del av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden, jf. Ferieloven § 10 nr 3 og nr 6.

De som var omfattet av Rikshospitalets overenskomst pr 31.3.2010, og er fylt 60 år i løpet av 2010, beholder denne bestemmelsen som en personlig ordning.

8.4 36,5 timer

For arbeidstakere som arbeider med stråleterapi i turnusordning hvor ordinært arbeid utføres etter kl. 20.00 skal arbeidstiden ikke overstige gjennomsnittlig 36,5 timer i løpet av syv dager.

Denne bestemmelsen videreføres for de som var omfattet av Rikshospitalets overenskomst pr. 31.3.2010.

II Merknader:

Presisering knyttet til punkt 3 i de sentralt avtalte sosiale bestemmelser:

IONISERENDE STRÅLING

Ansatte før 1.5.82 som arbeider med ioniserende stråling m.v. har rett til utvidet ferie i henhold til avtale 19.05.1983.

Vedrørende 3.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke

Denne bestemmelsen er endret for å få likelydende bestemmelser ved Oslo universitetssykehus. Bestemmelsen gjelder ordinært arbeid. For ekstraordinært arbeid forutsettes at det inngås slik avtale som er regulert i pkt 6.4 Produktivitetsavtale. Dette innebærer at eksisterende særavtaler kan videreføres.

Vedrørende pkt 3.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

Presiseringer:

Virkningstidspunkt

Virkningstidspunkt settes til 01.12.10.

Forholdet til overtid og ekstravakter

Tidsberegningen i punkt 3.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidarbeid.

Vedrørende pkt 8.4 Særskilt tillegg

Tillegg for studiepoeng er ved tidligere Aker og Rikshospitalet gitt som en del av årslønn gjennom individuell fordeling. For disse medlemmene flyttes henholdsvis 12.000.- og 24.000.- i 100 % stilling fra årslønn til særskilt tillegg (fast tillegg).

Vedrørende pkt 8.4.3 Doktorgradstillegg og 8.4.4 Professorkompetanse

Det foreligger egne regler for faglig vurdering av doktorgradskompetanse som er utarbeidet med utgangspunkt i "Reglement for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter jf. PM nr 3 / 2001". Samt egne regler for faglig vurdering av professorkompetanse med utgangspunkt i "Regler for opprykk til forsker kode 1183".

Tillegg som gis pr år til ansatte i hel stilling, gis forholdsmessig til ansatte i delt stilling beregnet ut fra stillingens prosentvise størrelse av hel stilling.

Stillingssystem

Det skal i overenskomstperioden arbeides med å utvikle et felles stillingsgruppesystem for alle yrkesgrupper ved Oslo universitetssykehus med utgangspunkt i gjeldende system ved tidligere Rikshospitalet HF.

Protokoll

Arbeidstakere omfattet av protokoll mellom Oslo universitetssykehus HF (Ullevål) og Norsk Radiografforbund datert 18. juni 2009 som før 1. januar 2010 startet videreutdanning og innen 1. januar 2012 avslutter videreutdanningen, får tillegg etter protokollen datert 18. juni 2009 når denne protokollen gir høyere tillegg.

Overenskomsten Del B

mellom

Norsk Radiografforbund

og

Oslo universitetssykehus HF

01.04.2010 – 31.03.2012

INNHOLDSFORTEGNELSE:

Overenskomsten Del B.....	1
I OMFANG.....	4
1 VIRKEOMRÅDE	4
II SOSIALE BESTEMMELSER.....	4
III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.....	4
2 INNLEDENDE BESTEMMELSER	4
2.1 <i>Fleksibilitet</i>	4
3 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER.....	4
3.1 <i>Definisjon</i>	4
3.2 <i>Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke</i>	5
3.2.1 Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dag før disse	5
3.3 <i>Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke</i>	5
3.4 <i>arbeidstid for tredelt turnusarbeid</i>	5
3.4.1 <i>Deltid</i>	5
3.5 <i>Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke</i>	6
4 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID	6
4.1 <i>Lørdags- og søndagstillegg</i>	6
4.2 <i>Helg- og høytidstillegg</i>	6
4.3 <i>Kvelds- og nattillegg</i>	6
4.3.1 <i>Kveldstillegg</i>	6
4.3.2 <i>Nattillegg</i>	6
4.4 <i>Erstatning av fridag</i>	6
4.5 <i>Risikotillegg</i>	7
4.6 <i>Pensjonsgivende tillegg</i>	7
5 GODTGJØRING FOR OVERTID.....	7
5.1 <i>Definisjon</i>	7
5.2 <i>Avgrensning</i>	7
5.3 <i>Prosenttillegg</i>	8
5.3.1 <i>Helge- og høytidsdager 133 1/3 %</i>	8
5.3.2 <i>100 %</i>	8
5.3.3 <i>50 %</i>	8
For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.	8
5.4 <i>Avspasering</i>	8
5.5 <i>Overtid etter tilkalling</i>	8
5.6 <i>Kompensasjon for møtevirksomhet</i>	8
5.7 <i>Divisor for overtid</i>	9
6 VAKTORDNINGER	10
6.1 <i>Beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet</i>	10
6.1.2 <i>Godtgjøringer</i>	10
6.2 <i>Tilrettelegging/fritak</i>	11
6.3 <i>Ny arbeidsplan / endring av arbeidsplan (turnusplan)</i>	11
6.4 <i>Produktivitetsavtale</i>	11
7 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID.....	12
7.1 <i>Arbeidstid på reiser</i>	12
7.2 <i>Reisegodtgjøring</i>	12
IV LØNN	12
8 LØNNBESTEMMELSER	12
8.1.1 <i>Definisjon</i>	13
8.2 <i>Prinsipper for lønnsfastsettelse</i>	13
8.3.1 <i>Lønsvurdering ved nyansettelse</i>	13
8.2.2 <i>Lønssamtaler</i>	13
8.3 <i>Minstelønn</i>	14
V OPPSIGELSE	15
9 OPPSIGELSESFRISTER	15

9.1 Prøvetid og midlertidig ansettelse	15
9.2 Fast ansatte.....	15
VI ANDRE FORHOLD.....	15
10 BIERVERV.....	15
11 KOMPETANSEUTVIKLING.....	16

I OMFANG

1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Norsk radiografforbund (NRF) som er ansatt ved Oslo Universitetssykehus HF med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Overenskomsten omfatter ikke virksomhetens ledelse, eller andre som har som oppgave å være arbeidsgivers representant. Det fremgår av en egen protokoll hvem dette gjelder. Lønns- og arbeidsvilkår for disse ivaretas i egen kontrakt.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Sosiale bestemmelser følger det som er avtalt mellom de sentrale parter.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

2 INNLEDENDE BESTEMMELSER

2.1 Flexibilitet

Partene er opptatt av å kunne etablere arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes behov i ulike livsfaser.

I avtaleperioden kan det etableres alternative arbeidstidsordninger. Slike ordninger skal drøftes med tillitsvalgte.

3 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

3.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt/beredskapsvakt medregnes forholdsmessig når dette er avtalt jfr. Punkt 6.1.

Partene er enige om at avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.

3.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 t pr. uke i gjennomsnitt.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 07.00 og kl 17.00 og fordeles fortrinnsvis på de 5 første dager pr. uke.

3.2.1 Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dag før disse

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 såfremt driften tillater det.

Så langt driften tillater det er arbeidstiden til kl. 12.00 på følgende dager:

- Onsdag før skjærtorsdag
- Pinseaften
- Julaften
- Nyttårsaften

3.3 Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke

Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 t.pr. uke ved følgende tilfeller:

- I turnusordninger hvor ordinær arbeidstid må utføres mellom kl. 20.00 og 06.00 og/eller minst hver 3. søndag
- Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid

3.4 arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under 3.3 og 3.5 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 3.2 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 i løpet av sju dager. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

3.4.1 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 nattetime regner som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.

Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

3.5 Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke

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

4 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punktene 4.1 til 4.5 betales ikke under overtidsarbeid.

4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 36,- pr arbeidet time.

4.2 Helg- 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 150 % timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1,5 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

4.3 Kvelds- og nattillegg

4.3.1 Kveldstillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl 17.00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 40 % per time.

4.3.2 Nattillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl 22.00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 45 % per time.

Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg.

4.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (2) og (4)) 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. punkt 6.

4.5 Risikotillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig for eksempel pga. lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende risikotillegg for dette. Riskotillegget beregnes med grunnlag kr 1,50 pr time. Nærmere om hvem som skal tilstås risikotillegget fastsettes etter drøftinger lokalt.

4.6 Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt pr 30.04.02 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

For øvrig vises det til utfyllende bestemmelser, herunder etablert praksis, for omgjøring av slike tillegg under de til enhver tid gjeldende lover, forskrifter og vedtekter for pensjonsordningene Oslo universitetssykehus HF er omfattet av.

5 GODTGJØRING FOR OVERTID

5.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

5.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal begrenses i overensstemmelse med forutsetningene i Arbeidsmiljøloven. Overtidsarbeid skal være kontrollerbart

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. For deltidsansatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timelønn. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 5.8.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Dersom arbeidstaker har en slik stilling skal dette være nedfelt i en individuell avtale. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt arbeidsplan
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

5.3 Prosenttillegg

5.3.1 Helge- og høytidsdager 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.

5.3.2 100 %

1 For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse

2 For overtidsarbeid på lørdager og søndager

3 For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager

5.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

5.4 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).

Pålagt merarbeid som ikke kompenseres som overtid kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker avspaseres time for time.

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 overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

5.6 Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 5.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene avvikles etter avtale med avdelingen.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene i helseforetakene er enige om det.

5.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

5.8 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i helseforetakene 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, jf. pkt. 5, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

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 (forskjøvne) arbeidstid.

c) Dersom den utførte (forskjøvne) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

d) Dersom den utførte (forskjøvne) 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. 4 først når summen av den utførte forskjøvne 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. 3.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 4.8, vil bestemmelsene om overtid 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.

6 VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal i god tid innarbeides i en arbeidsplan, jfr. arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som er etablert.

6.1 Beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet

Med beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig, og kan varsles på den måten som er avtalt med arbeidsgiver.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet omregnes i forholdstallet 1:5. Ved vaktjeneste som innebærer mer eller mindre bundethet, kan det forhandles om avvik i 1:5-regelen. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

6.1.2 Godtgjøringer

En time beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt mellom partene.

Partene avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for vaktordninger, enten i form av at den beregnede tid kan tas ut som pengegodtgjørelse eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvis forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis kompenseres i penger og delvis regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Partene avtaler tillegg som skal kompensere for ulempen ved kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse etter punkt 5, godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring etter de til enhver tid gjeldene satser i Statens reiseregulativ i inn- og utland.

6.2 Tilrettelegging/fritak

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere skal ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket. Arbeidstaker beholder ikke sine faste eller variable tillegg knyttet til turnustjenesten.

6.3 Ny arbeidsplan / endring av arbeidsplan (turnusplan)

Ny arbeidsplan skal senest 4 uker før ikrafttreden foreligge ferdig drøftet med tillitsvalgte, med eventuelle godkjenninger og kunngjort ved oppslag for alle som omfattes av den.

Vaktordningene skal innarbeides i en arbeidsplan basert på en aktivitetsplan. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakeren / arbeidstakerne

6.4 Produktivitetsavtale

I avtaleperioden kan det etableres alternative arbeidstidsordninger, i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Deltagelse i slike avtaler skal baseres på frivillighet. Slike ordninger tas inn i egne avtaler mellom partene lokalt.

7 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

Bestemmelsen gjelder ved tjenestereiser, dvs. reiser som er pålagt av arbeidsgiver. Det gjelder ikke for deltagere på kortvarige kurs og konferanser eller faglige reiser som foretas vesentlig i egen interesse.

7.1 Arbeidstid på reiser

1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Dokumentert reisetid utenom arbeidstid regnes som time for time (1:1).
3. Reisetiden er den tiden som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis.
4. Reisetid utenom arbeidstid kan etter avtale kompenseres med avspasering time for time.
5. Er reisetiden ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid med ordinær timelønn.
6. Dersom reisen omfatter flere oppdragsteder, regnes tid for reiser mellom oppdragstedene som reisetid.
7. Dersom man er på reise mellom kl. 22.00 – 06.00 og får utbetalt nattillegg eller bruker soveplass, har man ikke krav på annen godtgjørelse
8. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid
9. Med mindre annet er avtalt gjelder ovennevnte bestemmelser også for utenlandsreiser.
10. 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.

7.2 Reisegodtgjøring

1. Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for foretaket.
2. Utgifter til diett dekkes etter samme satser som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ i inn- og utland.
3. Utgifter til overnatting dekkes etter regning.
4. Ved privat innkvartering eller lignende som det ikke fremlegges kvittering for, betales godtgjøring for overnatting etter statens satser som gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens regulativ i Norge.

IV LØNN

8 LØNNBESTEMMELSER

8.1.1 Definisjon

Årslønn

Med årslønn forstås minstelønn og eventuelle individuelle tillegg som inngår i årslønn. Årslønn er grunnlag for beregning av timelønn. Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Særskilt tillegg

Med særskilt tillegg forstås et lønnsmessig tillegg som er tildelt for en bestemt funksjon eller et bestemt oppdrag. Særskilt tillegg inngår ikke i årslønn eller minstelønn, og derfor ikke i grunnlag for beregning av timelønn.

Med timelønn forstås årslønn med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

37,5 timers uke: 1950

35,5 timers uke: 1846

33,6 timers uke: 1747

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Arbeidstakere som er medlem av Oslo Pensjonsforsikring AS har en nettolønnsgaranti som tidligere.

8.2 Prinsipper for lønnsfastsettelse

8.3.1 Lønnsvurdering ved nyansettelse

Ved ansettelse i stilling tas det utgangspunkt i følgende når det gjelder krav til stillingens innhold og stillingsinnehavers kvalifikasjoner:

- Formal kompetanse – utdanning – kurs
- Realkompetanse – arbeidserfaring og praksis
- Arbeidsoppgaver, ansvar, funksjon
- Personlig ferdigheter
- Markedsverdi

Partene er enig om at hensynet til likelønn skal ivaretas.

8.2.2 Lønnssamtaler

Det skal gjennomføres lønnsamtaler en gang per år. Lønnssamtalen danner grunnlag for individuelle vurderinger i forbindelse med bl.a. hovedoppgjør og mellomoppgjør.

Den årlige lønnsvurderingen skal baseres på sykehusets lønnspolitikk og fastsatte kriterier.

8.3 Minstelønn

Stillingsgruppe 4:

For stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning/tilsvarende høyskoleutdanning.

0 års lønnsansiennitet kr. 321.000,- pr. år.

4 års lønnsansiennitet kr. 328.000,- pr. år

8 års lønnsansiennitet kr. 340.000,- pr. år

10 års lønnsansiennitet kr.364.000,- pr. år

Stillingsgruppe 5:

For stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 årig høyskoleutdanning/og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/ universitetsutdanning av lavere eller høyere grad.

Radiograf som i tillegg til høyskoleutdanning har 1 års relevant videreutdanning, så som Radiograf I, Overradiograf, sjefstråleterapeut, stråleterapeut, stråleterapeut I:

0 års lønnsansiennitet kr. 344.000,- pr. år.

4 års lønnsansiennitet kr. 354.000,- pr. år

8 års lønnsansiennitet kr. 369.000,- pr. år

10 års lønnsansiennitet kr. 399.000,- pr. år

Alle tall er bruttobeløp.

8.4 Særskilt tillegg

8.4.1 30 studiepoeng

Ansatte med fagspesifikk etterutdanning tilsvarende 30 studiepoeng gis et sært tillegg på kr. 12.000. Etterutdanningen må ha direkte relevans for stillingens funksjon og avdelingens kompetansebehov. Det forutsettes at etterutdanningen ikke er et krav for å inneha stillingen.

8.4.2 60 studiepoeng

Ansatte med fagspesifikk etterutdanning tilsvarende 60 studiepoeng gis et sært tillegg på kr. 24.000. Etterutdanningen må ha direkte relevans for stillingens funksjon og avdelingens kompetansebehov. Det forutsettes at etterutdanningen ikke er et krav for å inneha stillingen.

8.4.3 Doktorgrad

Ved oppnådd doktorgrad innenfor fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i, gis et særskilt tillegg på kr. 30 000. – pr år i hel stilling, men gjelder ikke ansatte i forskerstillinger. Det forutsettes at vedkommende driver aktiv forskning.

8.4.4. Professorkompetanse

Ansatte som driver aktiv forskning gis ved oppnådd professorkompetanse et særskilt tillegg på kr. 30.000. – pr år i hel stilling, men gjelder ikke i ansatte i forskerstillinger. Det forutsettes at den faglige innretningen er i overensstemmelse med avdelingens behov og satsningsområde, og stillingens funksjon.

V OPPSIGELSE

9 OPPSIGELSESEFRISTER

9.1 Prøvetid og midlertidig ansettelse

For arbeidstakere som er inntatt med prøvetid på inntil 6 måneder og for alle arbeidstakere som er inntatt for å utføre arbeid av forbigående art, er det en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned.

9.2 Fast ansatte

For øvrige arbeidstakere gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet følger av lov.

Oppsigelsesfristene regnes fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen kom frem til mottaker.

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling, kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for det.

VI ANDRE FORHOLD

10 BIERVERV

Arbeidstaker må ikke påta seg bierverv utenfor foretaket, uten at dette på forhånd er avklart med arbeidsgiver. Arbeidstaker har opplysningsplikt overfor arbeidsgiver om bierverv, slik bierverv til enhver tid er definert.

Arbeidstaker må ikke påta seg bierverv som kan påvirke muligheten til å utføre tjenesten ved OUS HF på en fullt forsvarlig måte. Arbeidstaker må heller ikke påta seg ansettelse i eller drive virksomhet som konkurrerer med OUS HF eller som gjør at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet. Tilsvarende gjelder for arbeidstakers eierskap eller styreverv. Det skal skje en individuell og konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle mht adgangen til å påta seg bierverv.

For øvrig vises det til utfyllende bestemmelser i de til enhver tid gjeldende retningslinjer om bierverv som gjøres gjeldende i OUS HF.

11 KOMPETANSEUTVIKLING

Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet.

Kompetansegivende oppgaver og kurs er en forutsetning for å gi de ansatte mulighet til å imøtekomme dagens og morgendagens kompetansekrav.

En jevnlig utveksling av vurderinger om behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling mellom den enkelte ansatte og nærmeste leder gjøres i de årlige utviklingssamtaler som danner grunnlaget for målrettede utviklingstiltak som nedfelles i individuell utviklingsplaner.

Det kan innvilges permisjoner med lønn til faglig fordypning og forskning som bidrar til vedlikehold og videreutvikling av den enkeltes kompetanse i overensstemmelse med avdelingens og foretakets behov og satsingsområde.