OVEREINSKOMST
DEL B

Mellom

Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere (FO)

OG

HELSE FONNA HF

OVEREINSKOMST
mellom Helse Fonna HF, FO og CREO i perioden
1.4.2026 -31.3.2028

Innhald

§ 1 Innleiande avgjerder /partsforhold
§ 2 Tilsetting/tenesteplikt
§ 3 Oppseiing/omplassering
§ 4 Arbeidstid
§ 5 Overtidsarbeid
§ 6 Ferie
§ 7 Løn under sjukdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.
§ 8 Løn under avtening av verneplikt
§ 9 Pensjons- og forsikringsordningar
§ 10 Reiseregulativ
§ 11 Korte velferdspermisjonar
§ 12 Permisjon
§ 13 Avløysarteneste/konstituering
§ 14 Likestilling
§ 15 Lønsordningar

§ 1 Innleiande avgjerder/partsforhold.
Virkeområde
Overeinskomsten gjeld for heil- og deltidstilsette Helse Fonna HF som er medlemmer i FO eller CREO

§ 2 Tilsetting/tenesteplikt

Formkrav
Tilsetting skal skje skriftlig.
Den som vert tilsett skal ha tilsetningsbrev der ansiennitetsdato, stillingsnemning, lønsnivå og årsløn framgår (arbeids- og lønsavtale).
For fast tilsette arbeidstakarar skal oppseiingstida normalt være minst 3 månader.

Deltid/midlertidig tilsatt
Det skal i hovudregel tilsetjas i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller ein vurdering av arbeidssituasjonen tilseier noe anna.
Ved ledig stilling skal det, der dette er tenleg, leggjast til rette for at arbeidstakar i delstilling får tilbod om utviding inntil heil stilling.

Prøvetid
Tilsetting skjer med ei prøvetid på 6 månader. I prøvetida gjeld 1 månads gjensidig oppseiingstid.

Legeattest
Tilsetting er avhengig av tilfredstillende lege-/helseattest.

Unntak
Overeinskomsten omfattar ikkje føretakets leiing (2. og 3. nivå) og medlemmer som er arbeidsgivars representant og medlemmer med eigen arbeids- og lønsavtale.

Tenesteplikt
Tenesteplikta for den enkelte skal være arbeid som er relevant for stillingen.

Arbeidsføresetnader.
Sjå A1 protokoll mellom Spekter og LO

§ 3 Oppseiing, omplassering.

Formkrav
Oppseiing skal skje skriftlig.

Oppseiingsfristar.
Som hovudregel gjelder ein gjensidig oppseiingsfrist på 3 månader rekna frå oppseiingstidspunktet. Andre oppseiingsfristar fylgjer arbeidsmiljølova.

Omplassering
Ved omplassering/overgang til lågare løna stilling i same føretak av grunner som ikkje skuldas arbeidstakaren, skal arbeidstakaren minimum behalde sin faste årsløn på overgangstidspunktet.

§4 Arbeidstid

§ 4.1 Generelt
Arbeidstid er den tida arbeidstakar etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgivar

§ 4.2 Alminnelig arbeidstid
Den alminnelige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikkje overstige 37,5 timer pr uke.
Partane kan avtala fleksitid innafor rammetida kl. 0700 til 2000
Kjernetida er frå kl. 0900 til kl. 1430.
Det synes til Arbeidsreglement for Helse Fonna HF

§ 4.3 Rotasjonsordningar og ambulerande teneste - reisetid
Når ein inngår i rotasjonsordningar eller ambulerande teneste, skal det avtalast med den enkelte/FO om korleis den dokumenterte ekstra reisetida skal honoreras, eventuelt inngå i den alminnelege arbeidstida.

§ 5 Overtidsarbeid
Definisjon
Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

Avgrensing
Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.
Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom dei blir pålagt 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.

Arbeidstakarar som har arbeid av leiande art eller som har ein særlig sjølvstendig stilling, har som hovudregel ikkje rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetalast når arbeidstakarane:
a) fylgjer dei som dei er satt til å leie
b) går inn i ein oppsett arbeidsplan
c) er pålagt overtidsarbeid av overordna leder som kan kontrollere utføringa av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetalast overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.
d) når tilsett av omsyn til pasienten ikkje finn det forsvarleg å utsetje det pågåande arbeidet til neste dag. I desse høve skal den tilsette så langt råd er først samrå seg med fagleg overordna.

KS

Prosenttillegg for arbeidstakarar med dagarbeidstid

100 %

1 For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidas begynnelse
2 For overtidsarbeid på laurdagar og søndagar
3 For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstidas slutt på dager før helgedager

50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nemnd.

Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikkje finn stad umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjørest som om arbeidet varte i minst 2 timer. Dersom arbeidet blir avbrote, betales ikkje ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette blir påbegynt innenfor dei beregnede 2 timer. For øvrig reknast påbegynt halvtime som halv time. Avgjersla gjeld ikkje overtidsarbeid som har sammenhang med vakt- eller beredskapsteneste.

Kompensasjon for møteverksemd

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som ikkje har krav på overtidsbetaling, kan gis inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møteverksemda. Fridagane skal helst avviklas i samband med ordinær ferie.

Reglene kan og nyttast i samband med andre særlige belastningar utenom den ordinære arbeidstid. Betre ordningar eller avgjerdlser kan behaldast.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partane i helseføretaka er samde om det.

Divisor for overtid

Overtidstillegg reknas ut etter 1850 timer pr år.

§ 6 Ferie

Som "Sosiale bestemmelser" for overeinkomstområde 10 Helse

§ 7 Løn under sjukdom, svangerskap, fødsel mv.

Som "Sosiale bestemmelser" for overeinkomstområde 10 Helse

§ 8 Løn under avtening av verneplikt

Som "Sosiale bestemmelser" for overeinkomstområde 10 Helse

§ 9 Pensjons- og forsikringsordningar.

Som "Sosiale bestemmelser" for overeinkomstområde 10 Helse

§ 10 Reiseregulativ

Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid

Helse Fonna har eige reiseregulativ.

For arbeidstid på reiser gjelder fyljande:

1.

a. Reisetid i ordinær arbeidstid reknast fullt ut som arbeidstid.

b. Reisetid utover 1 time utanom ordinær arbeidstid på kvardagar reknast som time for time ved ordinært arbeid, ved pålagte kurs/konferanser og vedlikeholdsaktivitet knyttet til klinisk spesialitet.

2.

a. Reisetid på frilaurdagar, søndagar, påskeaftan, helge- og høgtidsdagar, samt etter kl.13.00 på pinse-, jule-, nyårsaftan og onsdag før skjærtorsdag reknast lik time for time ved ordinært arbeid, ikkje ved kurs/konferansar.
b. Arbeidstakar som blir pålagt reiser på dagar som nemnt under 1b og 2a, gis fri et tilsvarande antal timer ein annen vekedag, dersom arbeidstakaren ønskjer det og tenesta tillet det. Dersom slik fritid ikkje kan gis, blir det betalt timelønn + 50 % for den berekna reisetid. Kvelds-/nattillegg og laurdags- /søndagstillegg utbetalast ikkje.

3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikkje regnet som arbeidstid når arbeidstakaren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid reknast som overtid. Dette gjelder også nødvendig før- og etterarbeid som må tas under reisefråværet og som har tilknyting til reiseoppdraget.

5. Reisetid er den tid som går med på reisa mellom arbeidsstad/bustad og forretningsstaden, inkludert nødvendig ventetid undervegs. Dersom reisa omfattar fleire forretningsstader, reknast tid for reiser mellom forretningsstadane som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. reknast ikkje som reisetid.

6. Avgjerdene over gjeld ikkje for arbeidstakarar som har arbeid av leiande art eller som har ei særlig sjølvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtalar kven dette gjeld.

§ 11 Korte velferdspermisjonar

Når viktige velferdsgrunner ligg føre, kan arbeidstakar gis velferdspermisjonar med inntil 10 dagar med lønn innan kalenderåret. Deltidstilsette har forholdsvis antall dagar.

§ 12 Permisjon

Arbeidstakar som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få behalde sin lønn. Arbeidstakaren plikter på førehand å søke næraste overordna om permisjon.

§ 13 Avløysarteneste/konstituering

Plikt til å utføre avløysarteneste
Einkvar arbeidstakar plikter å utføre avløysarteneste.

Avløysarteneste i høgare løna stilling
Ved pålagt avløysarteneste i høgare løna stilling for ein periode ut over ei veke samanhangande, utbetalast den høgare løna sin stillings lønn frå første dag, når vedkomande overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høgare løna stilling, men kor vedkomande ikkje utførar alle dei arbeidsoppgaver eller er pålagt heile det ansvar som er tillagt stillinga, kan det avtales ein passende godtgjøring.

Ferie/ferievikariat
Tillegg for avløysarteneste gis ikkje for ferievikariat ved avvikling av den lovfesta ferie. Rett til avløysargodtgjering opptenast heller ikkje ved slikt vikariat.

Konstituering
Ved konstituering (mellombels tilsetting) i høgare løna stilling utbetalast frå første tenestedag slik lønn som vedkomande ville fått ved opprykk til stillingen.
Når det er på det reine at ei stilling vil bli stående ledig ut over 1 månad pga. sjukdom, permisjon e.l., foretas som hovudregel konstituering i stillingen.

§ 14 Likestilling

Føretaket skal arbeide for å oppnå ein jamn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikkje skal favorisere kjønn.
Lønnspolitikken i føretaket skal innehalde kjønnsnøytrale kriterium for lønnsfastsetting og skal praktiserast likestillingsfremmende.
Leiarane i de ulike ansvarsområda i føretaket har plikt til å ivareta likestillingsarbeidet.

§ 15 Lønsordningar

Generelle vilkår
Med løn meinast i denne overeinskomsten fast løn, samt lønsmessige tillegg etter oppsett turnus/tenesteplan og for øvrig i medhald av Folketrygdlovas avgjerder om fastsetting av inntektsgrunnlaget, jfr. Folketrygdlova § 3- 4 a.
Tilsette skal ha si løn utbetalt som månadsløn. Månadsløn er årslønn dividert med 12.
Timeløn for arbeidstakarane som blir løna pr. time avgrensast ut frå årsløna og arbeidstida for liknande heiltidsstilling. Timelønsatsen for dagarbeidstid er årsløn dividert på 1950

I lønsstrukturen er alle funksjonar innplassert med stillingsnemningar, med lønsnivå definert med eit kronebeløp som viser årleg brutto grunnløn, eksklusive faste og variable tillegg. Minste lønsnivå er lavaste lønsplassering som kan gis for gjeldande stillingsnemning. Løn utover minsteløn skal sjåas i samanheng med krav til innhald i stillinga og innehavars kvalifikasjonar.
Det er inga øvre grense for lønsplassering innanfor dei ulike stillingsnemningane.
Stillingskode og stillingsnemning for nye arbeidstakarar vert fastsett ved tilsetting.
Ved tilsetting i føretaket skal all tidligare relevant erfaring/tilsetting i andre helseføretak eller sjukehus vurderast. Kompetanse som er tilegna utafor spesialhelsetenesta kan og telja med, dersom denne kompetansen er relevant for stillinga.

Ved nytilsetting skal formal- og realkompetanse vurderast i høve til definerte krav til stillinga (stillingsbeskrivelse og utlysingstekst).
Arbeidsgjevar kan, etter drøftingar med tillitsvalde, innføra nye stillingsnemningar/-kodar og plassering i stillingsgruppe. Ubenytta kodar kan fjernast når B-del vert forhandla.

I denne overenskomsten er det enighet om fyljande kriterier for stillingsgruppene:

Stillingsgruppe 4
Sosionom, vernepleiar og barnevernspedagog.

Stillingsgruppe 5
Sosionom, vernepleier og barnevernspedagog med relevant videreutdanning på minimum 60 studiepoeng eller tilsvarende som gir aktuell kompetanse utover grunnutdanning ifh til den aktuelle stillinga.

Lønnsutbetaling.
Lønnsavregning skjer den 15. i månaden over bank, med unntak av juni og desember. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto til fastsett dag i kvar månad. Dersom denne dag faller på ein laurdag, søn-, eller høgtidsdag, skal lønnen være disponibel den føregåande kvardag.

Årlige lønnsreguleringar
Tingingar om lønnstillegg gjennomføres ein gang kvart år i medhald av forhandlingsordninga som avtales mellom Spekter og LO.
På grunnlag av ovanfornemnde tingingar gjennomføres lønstingingar for føretaket og fagforeningane.
Ved nytilsetting skal formal-/realkompetanse vurderast i høve til definerte krav til stillinga/utlysingstekst. Kriteria som er lista nedafor skal leggast til grunn ved tilsetting og ved seinare vurdering av den einskilde arbeidstakars lønsplassering. Spesifisering og prioritering av kvart av punkta skal drøftas mellom partane i starten av kvart tariffoppgjer.

Lønnsvurderinga skal være objektiv og målbare kriterium kan mellom anna nyttast:
1. Kompetanse
    * Tilsette som har auka sin kompetanse ved formelle studier eller kurs relevante for stillinga/funksjonen, skal prioriterast.
    * Relevant formell kompetanse.
    * Relevant fordypningskompetanse.

2. Funksjon:

* Kriteriet omfattar leiarar, fagansvarlege og stillingar og personar med utvida ansvars-/funksjonsområde.
  - Leiarar vert definert som tilsette med system, økonomi og/eller personalansvar.
  - Fagansvarlige vert definert som tilsatte med spesifiserte fagoppgåver og/eller spesielt frie/ansvarsfulle stillingar.
  - Utvida ansvars-/funksjonsområde defineres utover generelle krav til stillinga.

3. Likeløn:
   - Partane er samde om utjamning av lønsforskjellar som kan tilskrivast kjønn.
   - Tilsette i fødsels- og omsorgspermisjon gis same lokale tillegg som stillinga dei har permisjon frå.

4. Utjamning av urimelege skjeivheter:
   - Lønskriteriet skal bidra til å utjamne uønska skjeivheter som følgje av sentrale og lokale oppgjer.

I ekstraordinære tilfelle kan administrerande direktør gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjøra.

Dersom den enkelte tilsette meiner urett er til stede som gir grunnlag for omvurdering av vedkommandes lønn, kan tillitsvalde på vedkommandes vegne ta opp saken.

Ansiennitetstillegg.

Helse Fonna ønsker å beholde ansatte med erfaring og kompetanse, og tilbyr av denne grunn FO medlemmer i stillingsgruppe 4 og 5 med mer enn 15 års ansiennitet kr.10.000,-. Etter 20 års ansiennitet ytterligere kr. 15.000, - utover grunnlønnsplassering. Samlet vil en med dette får tillegg på kr. 25.000, - ved 20 års ansiennitet. Dette legges som et fast ansiennitetstillegg ved siden av grunnlønnsplassering. Ansiennitetstillegget trer i kraft fra den dato medlemmet selv leverer skriftlig krav til leder. Det presiseres at arbeidstaker selv er ansvarlig for å melde fra om oppnådd ansiennitet. Det gis ikke rom for etterbetaling utover tidspunkt for fremlegging av kravet.

Behandlertillegg i poliklinikk
Helse Fonna ønsker å kompensere økt ansvar for pasientbehandling og gir med det et tillegg med kr.12.000,- til behandlere i poliklinikk som har et behandleransvar for pasienter i poliklinikk. Tillegget skal ligge ved siden av grunnlønnsplassering.

Funksjonstillegg for foretakstillitsvalgt
Helse Fonna gir kr.10 000,- som et funksjonstillegg til foretakstillitsvalgt i FO.

Kompetansetillegg

1. Helse Fonna tilbyr ansatte som har gjennomført klinisk godkjenning som sosionom, barnevernspedagog eller vernepleier kroner 40.000,- utover grunnlønnsplassering i gruppe 5. Dette legges som et fast kompetansetillegg
2. Helse Fonna tilbyr ansatte som har gjennomført relevant masterstudie kroner 30.000,- Dersom det tidligere er gitt kompensasjon i form av endret lønnsgruppeplassering eller lønnstillegg, kommer dette til fradrag.
3. Helse Fonna tilbyr kr:10.000,- til ansatte i gruppe 4 som har en relevant videreutdanning på 30 studiepoeng eller tilsvarene. Utdanningen må være etter avtalte utviklingstiltak, og i samsvar med avdelingens mål.
4. Helse Fonna tilbyr ansatte som er godkjent klinisk spesialist gjennom FO et kompetansetillegg på kr 15.000, -

Lønnssystem

Med virkning fra 1. mai 2026 endres minstelønnssatsene til:

Minstelønn	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	428.400	433.400	438.400	444.400	490.400	518.400
Stillingsgruppe 2 og 3	471.000	476.000	482.000	489.000	550.000	563.000
Stillingsgruppe 4	522.000	539.000	543.000	567.000	629.000	
Stillingsgruppe 5	574.000	598.000	609.000	637.000	718.000	

Helse Fonna, 04.06.2026

For Helse Fonna

Ivar Jordal

For FO

Kristin Svendsbø

Silje Thune Lien

Protokolltilførsel: Partene skal se på muligheten å splitte kvelds/nattillegget, slik at en kan justere nattillegget ved senere forhandlinger.

Protokoll

År 2026, den 04.juni, ble det holdt forhandlinger mellom Helse Fonna (HF) og FO og Creo om revisjon av overenskomsten som gjelder for FO sine medlemmer i HF.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll av 12. mai mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, EL og IT-forbundet og Creo om lønnsregulering for annet avtaleår.

Justeringene under gjelder fra 01.06.2026

1. Alle medlemmer av FO skal være sikret en lønnsøkning på 0,4 % ut over det generelle tillegget i A2. Tillegget blir beregnet av lønna pr 30.04.2026. Lederene skal være sikret en ytterligere justering på 0,2% av lønna pr 30.04.2026.

2. Ansiennitetstillegget som i dag er på 20.000, - økes videre til 25.000, - i 100 % stilling ved 20 års ansiennitet.

3. Godkjent klinisk spesialist får et kompetansetillegg på 15.000, - i 100 % stilling.

4. Behandlertillegget økes fra dagens sum på 10.000, - til 12.000, - i 100 % stilling

5. Tillegget for ansatte med klinisk godkjenning som sosionom, barnevernspedagog eller vernepleier, får økt sitt tillegg fra 30.000, - til 40.000, - i 100 % stilling

Haugesund 04. juni 2026

Helse Fonna
Ivar Jordal
Forhandlingssjef Helse Fonna

FO
Kristin Svendsbø/Silje T. Lien
Kristin Svendsbø
Silje T. Lien
Forhandlingsleder