OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

FO/CREO

OG

HELSE NORD-TRØNDELAG HF

(HNT)

01.05.2026 - 30.04.2028

Åpen

INNHOLDSFORTEGNELSE

Innhold

1. 0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER 3
1.1 Overenskomstens omfang 3
1.2 Ikrafttredelse og varighet 3
1.3 Fleksible arbeidstidsløsninger. 3
1.4 Turnusarbeid 3
1.5 Intensjonsavtale 3
1.6 Ansettelse 3
1.7 Oppsigelsesfrister 3
1.8 Overtid etter tilkalling 3
2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID. 3
3.0 LØNNSBESTEMMELSER 4
3.1. Stillingssystem - FO 4
3.2 Kriterier for individuell lønnsfastsetting 5
4.0 DIVERSE 6
4.1 Lønnsutbetaling 6
4.2 Utbetaling av ferielønn 6
5.0 TVISTER 6
5.1 Tvisters behandling 6

Åpen

1. 0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER

1.1 Overenskomstens omfang
Overenskomsten gjelder for alle medlemmer i Fellesorganisasjonen for Barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere, samt medlemmer av Creo som er tilsatt i Helse Nord-Trøndelag HF med et fast og midlertidig tilsettingsforhold, og med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr. uke.

Administrerende direktør og klinikkleder på 2. nivået omfattes ikke av denne overenskomst med unntak av sosiale bestemmelser.

1.2 Ikrafttredelse og varighet
Overenskomsten trer i kraft 010526 og gjelder til og med 300428.

1.3 Fleksible arbeidstidsløsninger.
Partene er innforstått med å videreføre fleksitidsordningen fra tidligere eierskap som lokal særavtale.

1.4 Turnusarbeid
Det er et mål å etablere mer individtilpassede og fleksible turnusordninger enn de som i dag gjelder. Alternative turnusordninger som for eksempel bevegelig arbeidstid og årsturnuser videreføres i helseforetaket innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser.

1.5 Intensjonsavtale
Arbeidsgiver har som intensjon at flest mulig skal ha mulighet til full stillingsandel.

1.6 Ansettelse
Det kan ved ansettelse avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

1.7 Oppsigelsesfrister
For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder.

For midlertidig ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være 1 måned.

1.8 Overtid etter tilkalling
Tilkalling med kortere varsel enn 1 dag godtgjøres som for overtid uavhengig av stillingens størrelse.

2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID.

- For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg pr time som utgjør 38 % av timelønn, dog slik at ingen skal ha lavere sats enn det de vil ha etter A2-avtalen.
- Kveldstillegg gis som % tillegg på 34,5 % av timelønn, dog slik at ingen skal ha lavere sats enn det de vil ha etter A2-avtalen.
- Nattillegg gis som % tillegg på 36 % av timelønn, dog slik at ingen skal ha lavere sats enn det de vil ha etter A2-avtalen.

Åpen

3.0 LØNNSBESTEMMELSER

Helse Nord-Trøndelags lønnspolitikk skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og til gode arbeidsforhold.

Lønnspolitikken skal ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at foretakets konkurranseevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

3.1. Stillingssystem - FO

Gruppe	Stillingsbenevnelse	Minstelønn
4	Barnevernspedagog Sosionom Vernepleier Konsulent Rådgiver Miljøterapeut	Jfr. stige i A2
5	Klinisk sosionom Klinisk barnevernspedagog Klinisk vernepleier Spesialsosionom Spesialvernepleier Spesialbarnevernspedagog Spesialmiljøterapeut Sosionom m/master Barnevernspedagog m/master Vernepleier m/master Konsulent Rådgiver	Jfr. stige i A2
6	Leder	

- Arbeidstakere i lønnsramme 4 eller lønnsramme 5, og med godkjenning som «Klinisk Sosionom», «Klinisk barnevernspedagog» eller «Klinisk vernepleier» gis et kompetansetillegg på kr 25 000,-. (Justert for stillings - %).
- Ansatt med periodevist veiledningsansvar for studenter. Det gis kompensasjon på 10 000 kr pr år, utregnes ut fra periode med veiledningsansvar. (Sum utregnes fra påbegynte mnd med veilederansvar for student til avsluttende mnd.) Krav må stilles fra FO- medlem til nærmeste leder.
- Pasientansvarlig behandler, PAB/KIP gis et funksjonstillegg på Kr 24 000/år. Tillegget gis justert for stillingsprosent/ andel PAB/KIP-funksjon
- Koordinator gis et funksjonstillegg på kr 40 000/år (Justert for stillingsstørrelse)

- Tillitsvalgte (tilleggene gis uavkortet ift. stillingsstørrelse)

    - FTV gis en kompensasjon på kr 15 000,- /år
    - HTV gis en kompensasjon på kr 15 000,- /år
    - HTV gis en kompensasjon på kr 15 000,- /år

Åpen

- **Kompetansetillegg for relevant Master**: Tillegget er på kr 30 000,- (Justert for stillings-%)
- **PhD**: Medlemmer av FO som har fullført en doktorgrad får et individuelt tillegg på kr. 45 000 (Justert for stillings-%)

Studenter på bachelorsnivå skal lønnes tilsvarende gruppe 2 fra A2 avtalene når de arbeider med fagrelevant arbeid.

3.2 Kriterier for individuell lønnsfastsetting

- Kompetanse:
  Etter- og videreutdanning/relevant annen utdanning
  Kurs og erfaring i henhold til kompetanseplaner
  Spiss, og bredde og realkompetanse
  Viser initiativ til å følge den faglige utvikling
  Deler kompetanse med andre
  Lang arbeidserfaring

- Faglig dyktighet:
  Viser serviceinnstilling
  Evne til kommunikasjon og samarbeid
  Evne til å lede
  Bidra positivt til godt arbeidsmiljø
- Ansvar:
  Utvidet ansvars og arbeidsområder
  Mer komplekse arbeidsoppgaver
  Fagansvar

Drøfting om lønn:
I tariffperioden kan partene lokalt drøfte spørsmål om endring av lønn for enkeltarbeidstakere dersom vedkommende har gjennomført relevant etter- og videreutdanning som har betydning for arbeidet, eller vedkommende har fått betydelige endringer i sin stillings arbeids- og ansvarsområde.

3.3 Godtgjøring kompetanse

3.3.1 Fagarbeider med tilleggsutdanning

Det gis et tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

60 studiepoeng gir et tillegg på kr 25 000,-
30 studiepoeng gir et tillegg på kr 12 500,-

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønn for stillingen.

Åpen

4.0 DIVERSE

4.1 Lønnsutbetaling
Lønnen utbetales månedlig den 15. hver måned. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

Lønnen utbetales på bankkonto. Før eventuell endring av utbetalingspraksis, skal saken drøftes med tillitsvalgte.

Dersom den 15. faller på lørdag, søndag eller helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

4.2 Utbetaling av ferielønn
I Helse Nord-Trøndelag HF skal det for de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret, foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned.

5.0 TVISTER

5.1 Tvisters behandling
Oppstår det tvist om noen bestemmelse i denne overenskomsten eller om bestemmelser som denne overenskomsten henviser til, skal tvisten søkes løst i henhold til de reglene i Hovedavtalen mellom foretaket og avtalepartner

Namsos/Levanger, 120626

Helse Nord-Trøndelag HF	Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere/ Creo

Åpen