Overenskomst del B

mellom

Fagforbundet og Creo

og

Helse Stavanger HF

01.05.2026 – 30.04.2028

10/6-26

Arild Mydland
10/6-26

1. VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer i Fagforbundet og Creo, fast eller midlertidig ansatt i Helse Stavanger HF.

Overenskomsten omfatter ikke ledere på nivå 2.

2. LOKALT LØNNSSYSTEM

Lønnssystemet består av fem lønnsgrupper og prinsipp om minstelønn, og at ingen arbeidstakere avlønnes lavere enn minimum for hver gruppe, jmf sentral overenskomst Stillingene innplasseres slik:

Gruppe 1 – Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning

Gruppe 2 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning

Gruppe 3 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell

Gruppe 4 – stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning

Gruppe 5 – Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning /universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

3. KRITERIER FOR LOKAL LØNNSDANNELSE/-VURDERING

KRITERIER

Partene er enige om at følgende objektive kriterier legges til grunn ved ansettelse og senere vurdering av den enkelte arbeidstakers lønnsplassering. Spesifiseringer og prioriteringer innen hvert av punktene drøftes mellom partene ved inngangen til hvert tariffoppgjør:

A) Kompetanse:
- Ansatte som har økt sin kompetanse ved formelle studier eller kurs relevant for sin stilling/funksjon skal prioriteres.
- Relevant formell kompetanse.
- Relevant fordypningskompetanse.
- Relevant realkompetanse

B) Funksjon:
- Kriteriet omfatter ledere, fagansvarlige og stillinger/personer med utvidet ansvar-/funksjonsområde.
  - Ledere defineres som ansatte med system, økonomi og/eller personalansvar.

- Fagansvarlige defineres som ansatte med spesifiserte fagoppgaver og/eller spesielt frie/ansvarsfulle stillinger.
- Utvidet ansvar-/funksjonsområde defineres utover generelt krav til stillingen

- Kriteriet spesifiseres etter følgende føringer:
  - Ansvars-/ funksjonsområde.
  - Fastsetting av minstelønnsnivå lokalt/sentralt.
  - Antall ansatte stillingen har ansvaret for.
  - Døgndrift eller ikke.
  - Stillingsbeskrivelser

C) Likelønn :

- Partene er enige om utjevning av lønnsforskjeller som kan tilskrives kjønn.
- Ansatte i fødsels- og omsorgspermisjon gis samme lokale tillegg som stillingen de har permisjon fra med virkning fra permisjonens utløp.

D) Utjevning av urimelige skjevheter:

- Lønnskriteriet skal bidra til å utjevne uønskede skjevheter som følge av sentrale og lokale oppgjør.

4. FASTE LOKALE TILLEGG

Lørdags- og søndagstillegg
I henhold til den til enhver tid gjeldende prosentsats i overenskomstens Del A, dog minimum kr. 75 pr. time.

Kveldstillegg
I henhold til den til enhver tid gjeldende prosentsats i overenskomstens Del A, dog minimum kr. 70,- pr. time.

Nattillegg (gjelder nattevakter)
I henhold til den til enhver tid gjeldende prosentsats i overenskomstens Del A, dog minimum kr. 90,- pr. time.

Tillegg for ubekvem arbeidstid på natt, slik at tillegg betales ut nattevaktens lengde.

Teamledertillegg
Teamlederfunksjon i psykiatrien gis ett funksjonstillegg på kr. 35 000 i hel stilling pr. år (inkl. i basislønn).

Ass. avdelingssykepleier (økning fra hhv. kr. 45 000 og kr. 54 000 til kr. 60 000 er gjeldende fra 01.06.2026
Ass. avdelingssykepleier (kode 3062) og ass. Avdelingssykepleier spesialavdeling (kode 3076), gis ett funksjonstillegg på kr. 60 000 i hel stilling pr. år (inkl. i basislønn).

Ass. seksjonsleder ambulanse
Ass. seksjonsleder ambulanse (kode 305502), gis ett funksjonstillegg på kr. 60 000 i hel stilling pr. år (inkl. i basislønn).

Klinisk sosionom,- vernepleier og barnevernspedagog
Sosionom, vernepleier og barnevernspedagog med minimum ett årig relevant videreutdanning ut over bachelor og som oppnår klinisk godkjenning gis et kompetansetillegg på kr. 30 000 i hel stilling pr. år (inkl. i basislønn).

Dersom en fra tidligere har tillegg for klinisk fagstige I og II, inngår dette tillegget i kompetansetillegget på kr. 30 000.

Tillegget gis forutsatt at kompetansen er relevant i stillingen en innehar.

Godkjenning gir også endring av stillingskode.

Spesialsykepleiere med 20 års ansiennitet (økning fra kr. 6000 til kr. 25 000 gjeldende fra 01.6.2026)

Spesialsykepleier (i stillingsgruppe 5) med 20 års ansiennitet gis ett tillegg på kr. 25 000 i hel stilling pr. år.

Dette tillegget kommer i tillegg til den enhver tid gjeldende sentralt fastsatte minstelønnssats for spesialsykepleiere med 10 års ansiennitet.

Tillegget inngår i årslønn.

Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnssats for spesialsykepleiere med 20 års ansiennitet.

Stillinger i stillingsgruppe 4 med klinisk arbeid med 12 års ansiennitet (økning fra kr. 10 000 til kr. 20 000 er gjeldende fra 01.06.2026)
Stillinger i stillingsgruppe 4 med klinisk arbeid med 12 års ansiennitet gis et tillegg på kr. 20 000 i hel stilling pr. år.

Dette tillegget kommer i tillegg til den enhver til gjeldende sentralt fastsatte minstelønnssats for stillingsgruppe 4 med 10 års ansiennitet.

Tillegget inngår i årslønn.

Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnssats for disse stillingene med 12 års ansiennitet.

A.M

Stillinger i stillingsgruppe 3 - stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon (tillegget gis med virkning fra 01.06.2026)
Stillinger i stillingsgruppe 3 (stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeidsutdanning eller 3 års videreutdanning og autorisasjon), gis et tillegg på kr. 10 000 i hel stilling pr. år.

Tillegget inngår i årslønn.

Tillegget bortfaller dersom partene sentralt avtaler en ny lønnsstige for stillingsgruppe 3, som overstiger stillingsgruppe 2 med mer enn kr. 10 000 pr. år.

Ambulansepersonell med paramedicutdannelse (90 studiepoeng)
Ambulansepersonell med paramedicutdannelse (90 studiepoeng) får et tillegg på kr. 30 000 i hel stilling pr. år. Dette punktet utgår dersom bestemmelse vedrørende denne utdannelsen kommer inn i A2

Hjelpepleiere med videreutdanning (økning fra kr. 20 000 til kr. 25 000 er gjeldende fra 01.06.2026
Hjelpepleiere som har tatt videreutdanning relevant for stillingen og avlagt eksamen overføres automatisk til stillingskode 301700 spesialhjelpepleier og gis et lokalt tillegg på kr. 25 000 pr. år (hel stilling). Omsorgsarbeidere og helsefagarbeidere som avlegger tilsvarende eksamen gis samme lokale tillegg.

Fagarbeidere med tilleggsutdanning
For fagarbeider med tilleggsutdanning fra fagskole tilstås et tillegg slik:

- For 60 fagskole- eller studiepoeng: gjeldende fra 01.06.2026 — Kr. 25 000 pr. år (hel stilling)
- For 30 fagskole- eller studiepoeng: gjeldende fra 01.06.2026 — Kr. 12 500 pr. år (hel stilling)

Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

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

Mastergrad
Det kan gis et tillegg på kr. 35 000 pr. år (hel stilling) for masterutdanning som er relevant for stillingen. Det vil bli gjort en individuell vurdering hvorvidt dette tillegget tilstås. Mastergradstillegget inngår ikke i basislønn.

For lederstillinger tilstås kun mastergradstillegg for lederrelevant masterutdanning. Mastergradstillegg gis ikke til ledere over nivå 4.

For administrative stillinger med direkte lønnsplassering gis det som hovedregel ikke mastergradstillegg.

A.M. PW

For alle kompetansetillegg gjelder prinsippet om at det ikke gis uttelling for samme kompetanse flere ganger.

5. UTLYSNING OG ANSETTELSE

Kvalifikasjoner
Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkernes kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, samt skikkethet for stillingen)

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet. Det er enighet om kun unntaksvis å ansette i under 50 % stilling.

6. OPPSIGELSE

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Vedrørende eldre arbeidstakere gjelder egne oppsigelsesfrister jf. AML. For vikarer og midlertidig ansatte er den gjensidige oppsigelsestiden 1 måned.

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

7. STEDFORETREDERGODTGJØRING/KONSTITUERING

Ansatte som beordres/konstitueres til høyere avlønnet stilling, utbetales den høyere lønnede stillingens lønn fra første dag, under forutsetning av at de overtar stillingens fulle ansvar.

Dersom ikke stillingens fulle ansvar overtas vurderes avlønning.

For faste stedfortredere avklares lønnskompensasjon når avtale om stedfortredende funksjon inngås.

8. HOVEDTILLITSVALGT/HOVEDVERNEOMBUD – AVLØNNING

Tillitsvalgte har et funksjonstillegg på kr. 50 000 pr. år (hel stilling).

9. LOKAL LØNNSPOLITIKK

Det henvises til foretakets lønnspolitikk.

4.14

10. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

Det henvises til foretakets seniorpolitikk.

Turnusplaner
Partene har gjensidig rett til å si opp eksisterende turnusplaner. Forslag til ny turnusplan skal forelegges tillitsvalgte for drøfting, og det inngås protokoll mellom partene (for Fagforbundet er det *hovedtillitsvalgt* som regnes som "part" ved inngåelse av protokoll). Ansatte som inngår i ny turnusplan skal ha en oppsigelsesfrist på 1 mnd. og en varslingsfrist på 1 mnd.