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 2026 - 31. mars 2028

TA SB

1 VIRKEOMRÅDE 3

2 SOSIALE BESTEMMELSER 3

3 TILSETTING OG OPPSIGELSE 3

4 ARBEIDSTID 4

5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M. 4

6 OVERTID - FORSKJØVET ARBEIDSTID 4

7 DEKNING AV REISEUTGIFTER M.M. 4

8 FERIE 4

9 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER 5

10 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING 5

11 LØNNSREGULATIVET 5

SB

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, klinikksjef 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 søkernes 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.

TA SB

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 32 % 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. 90,- pr time.

5.2 Kveldstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 1700 – 2200 betales et prosentvis tillegg på 30 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 80,- pr time.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 30 % pr. time. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 85,- 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.

FA SB

9 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

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	0-4 522 000 4 539 000 6 543 000 8 567 000 10 629 000 20 649 000 - Sikringsbestemmelse – ansiennitetstrinn 20 år skal ligge kr. 20.000 over ansiennitetstrinn 10 år

FA SB

5**	3071 Klinisk sosionom 3206 Klinisk bv ped 3132 Tverrf.spes. utd. m/høysk. Xxxx Spesialsosionom Xxxx Spesialvernepleier Xxxx Spesialbarnev.ped Xxxx Klinisk vernepleier	0-4 574 000 4 598 000 6 609 000 8 637 000 10 718 000 20 738 000 Sikringsbestemmelse – ansiennitetstrinn 20 år skal ligge kr. 20.000 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, familieterapi og spiseforstyrrelser (listen er ikke uttømmende.)

11.2 Mastergrad

Medarbeidere med relevant og anvendt mastergrad gis en tilleggslønn på kr. 25.000 på årsbasis. Tillegget gjelder ikke de der masteren inngår som del av grunnutdanningen for å kvalifisere til gruppe 5.

11.3 Klinisk kompetanse

Medarbeidere med relevant, anvendt klinisk godkjenning av FO gis en tilleggslønn på kr. 30.000 på årsbasis.

11.3.1Klinisk kompetanseheving for FO-medlemmer

Virksomheten kan, der arbeidsgiver vurderer at det er behov for det, legge til rette for klinisk kompetanseheving for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere jf. FO sine godkjenningskriterier for klinisk kompetanse og klinisk spesialisering. Dersom arbeidsgiver har vurdert det som et behov, skal arbeidsgiver utarbeide individuelle kompetanseplaner der virksomheten kompetansebehov defineres.

Før kompetansehevende tiltak påbegynnes, skal leder og medarbeider avklare om utdanningen anses som i tråd med avtalt kompetanseplan (godkjent av klinikkleder jf. lønnspolitisk plan), herunder tilstrekkelig relevant og anvendbar ut fra arbeidsgivers behov.

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

FA SB

Fremtidsutsikter
Konkurranseevne, herunder lønnsmessig 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.

FA SB