

Overenskomst del B
mellom
Sykehuspartner HF
og
LO-Stat

Gjeldende for perioden 01.04.2020 – 31.03 2022

13. oktober 2020

*ES*¹ *GA*

1.	OMFANG OG GYLDIGHET	3
	Virkeområde.....	3
	Ikrafttreden og varighet.....	3
2.	SOSIALE BESTEMMELSER M.V.....	3
3.	DIVERSE BESTEMMELSER.....	4
	Ansettelse og oppsigelse	4
4.	ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.	4
4.1.	Generelle arbeidstidsbestemmelser.....	4
4.2.	Ordinær arbeidstid	4
4.2.1.	37,5 timer	4
4.2.2.	35,5 timer	5
4.2.3.	Ordinær arbeidstid for tredelt turnus	5
4.2.4.	33,6 timer	5
4.2.5.	Fritak for nattevakt.....	5
4.2.6.	Deltid/fortrinnsrett.....	5
4.3.	Godtgjøring for særskilt arbeidstid	5
4.3.1.	Kveldstillegg	5
4.3.2.	Natttillegg.....	5
4.3.3.	Lørdags- og søndagstillegg.....	6
4.3.4.	Helge- og høytidstillegg	6
4.3.5.	Erstatning av fridag	6
4.3.6.	Pensjonsgivende tillegg	6
5.	BESTEMMELSER OM OVERTID.....	7
5.1.	Definisjon	7
5.2.	Avgrensning	7
5.3.	Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid.....	7
5.3.1.	133 1/3 %	7
5.3.2.	100 %.....	7
5.3.3.	50 %	7
5.4.	Prosenttillegg for overtidsarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid	8
5.4.1.	133 1/3 %	8
5.4.2.	50 %	8
5.4.3.	100 %.....	8
5.5.	Overtid etter tilkalling.....	8
5.6.	Avspasering av overtid	8
5.7.	Divisor for overtid	8
5.8.	Forskjøvet arbeidstid	8
6.	VAKTORDNINGER	9
6.1.	Hjemmevakt utenom beredskapsvaktavtalen	9
6.1.1.	Godtgjøringer	9
7.	BESTEMMELSER OM REISETID	10
8.	LØNNSSYSTEM.....	11
8.2.	Vurdering av lønn foretas primært på to arenaer:.....	11
8.3.	Ekstraordinær lønnsutvikling etter tilsetting	12
8.4.	Kriterier for lokal lønnsvurdering	12
8.5.	Lønssamtaler	12
8.6.	Stillingsgrupper Det er etablert 5 stillingsgrupper:	13
8.7.	Minstelønnsgarantier	13
8.8.	Lønnsansiennitetsregler.....	13
8.9.	Tillitsvalgte	14
8.10.	Lærlingelønn	14
9.	KOMPETANSEUTVIKLING	14
10.	LIKESTILLING	15

1. OMFANG OG GYLDIGHET

Virkeområde

Denne overenskomst gjelder alle medlemmer av forbundene tilsluttet LO, p.t. Fagforbundet, Handel og Kontor og FO, som er ansatt ved Sykehuspartner HF.

Sykehuspartner HF er underlagt det regionale helseforetaket Helse Sør-Øst.

Deltidsansatte arbeidstakere omfattes av overenskomsten dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse i denne overenskomsten

Overenskomsten omfatter ikke direktøren, dennes ledergruppe, assisterende virksomhetsdirektør og avdelingsledere.

Ved eventuell omstilling og opprettelse av nye lederstillinger m.v. i overenskomstperioden skal nye likeverdige stillinger heller ikke omfattes av overenskomsten.

Sosiale bestemmelser som følger av kap.2 gjøres gjeldende for medlemmer unntatt overenskomsten for øvrig.

Ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 01.04.2020 til og med 31.03.2022, og videre for ett år av gangen dersom ikke Spekter og LO sier den opp med tre måneders varsel, jf. protokoll datert 23.09.2020 for innledende sentrale forhandlinger, kap. IV, pkt. 8 mellom Spekter og LO.

2. SOSIALE BESTEMMELSER M.V.

De til enhver tid sentralt fremforhandlede sosiale bestemmelser gjøres gjeldende.

Se overenskomstens del A 1.

3. DIVERSE BESTEMMELSER

Ansettelse og oppsigelse

Sykehuspartner HF foretar de ansettelser som virksomheten har behov for innenfor de rammer som til enhver tid settes av vedtatte budsjetter, gjeldende lover og forskrifter, herunder spesielt arbeidsmiljølovens kap. 14.

For fast ansatte arbeidstakere gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet følger av arbeidsmiljøloven.

Ved fast ansettelse avtales normalt en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

Midlertidige ansettelser opphører normalt ved avtalens utløp. Ved tidligere oppsigelse gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned.

Alle oppsigelsesfrister regnes fra faktisk dato for mottatt oppsigelse.

Arbeidssted

Dersom arbeidsgiver har behov for å gjøre endringer i forhold til arbeidssted skal arbeidsgiver involvere berørte ansatte.

4. ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

4.1. Generelle arbeidstidsbestemmelser

Spisepausen er inkludert i arbeidstiden.

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemnevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 6.

4.2. Ordinær arbeidstid

4.2.1. 37,5 timer

Ordinær arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer pr. uke for hel stilling.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid gis fri fra kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag og pinse, jul- og nyttårsaften.

4.2.2 35,5 timer

Ordinær arbeidstid skal ikke oversige gjennomsnittlig 35,5 timer i løpet av syv dager i følgende tilfelle:

- Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20:00 og kl. 06:00.
- Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan
- Ved døgkontinuerlig skiftarbeid

4.2.3 Ordinær arbeidstid for tredelt turnus

For tredelt turnus som ikke faller inn under pkt. 4.2.4 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 4.2.1 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml. § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time om natten, jf. aml. § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer per uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

4.2.4 33,6 timer

Ordinær arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer per uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenliknbare turnusordninger.

4.2.5 Fritak for nattevakt

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for virksomheten.

4.2.6 Deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting.

4.3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring for særskilt arbeidstid i dette kapittelet utbetales ikke under overtidsarbeid.

4.3.1 Kveldstillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl. 17.00 og 22.00 betales et tillegg på 42 % pr time.

4.3.2 Nattillegg

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl. 22.00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 47 % pr time.

4.3.3 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og 24.00 søndag betales et tillegg på 30 % pr time.

4.3.4 Helge- 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 1 1/3 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 1/3 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 en måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstaker med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl.12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godgjøres i henhold til pkt. 5.3.1 Dette punktet gjelder også for deltidsansatte.

4.3.5 Erstatning av fridag

Dersom fridag (F1-ukentlig fridag jf. aml.§ 10-8 (2)) som er erstatning for arbeid på søndag faller på en hellig- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag (F5) innen 30 dager, ellers utbetales ordinær daglønn.

Dersom turnusplanen er i en uke hvor søndag er arbeidsdag inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som en erstatning for arbeid på søndag. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt (utenom vaktavtalen) der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt **Feil! Fant ikke referansekilden..**

4.3.6 Pensjonsgivende tillegg

Avklaringer rundt pensjonsgivende tillegg følger protokoll fra de innledende forhandlinger om overenskomstforhandlinger mellom Spekter og LO-Stat av 23.09.2020.

5. BESTEMMELSER OM OVERTID

5.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv times overtid.

5.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å 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, jf. pkt. 5.8.

Ledere som er unntatt overenskomst eller ansatte i særskilt selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. 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 for overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid

5.3.1. 133 1/3 %

- For overtidsarbeid utført på hellig og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse, jul og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

5.3.2. 100 %

- For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
- For overtidsarbeid på lørdager og søndager
- For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før hellig- og høytidsdager

5.3.3. 50 %

- For overtidsarbeid utført til annen tid enn i medhold av pkt. 5.3.1 og 5.3.2

5.4. Prosenttillegg for overtidarbeid for arbeidstakere med turnusarbeid

5.4.1. 133 1/3 %

- For overtidarbeid utført på hellig og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse, jul og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

5.4.2. 50 %

- For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter.

5.4.3. 100 %

- For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført før eller ordinært skift samt for overtidarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av pkt. 5.4.1 og 5.4.2.

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 overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

5.6. Avspasering av overtid

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse.

5.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

5.8 Forskjøvet arbeidstid

Når arbeidets art gjør det påkrevet å forskyve arbeidstiden betales tillegg for den tid som faller utenom ordinær arbeidstid. Dersom det ikke er mulig å gi varsel senest innen kl. 12.00 dagen før forskyvningen av arbeidstid skal finne sted vil bestemmelsen om overtid komme til anvendelse.

Lang varsel: (før kl. 12:00 arbeidsdagen før vekten finner sted)

Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis før klokken 12.00 dagen før vekten finner sted betales et tillegg på 50 % i tiden fra kl. 06.00 – 21.00 for hver time som faller utenfor den ansattes ordinære arbeidstid slik denne fremkommer i oppsatt arbeidsplan. I tiden fra kl:21.00 – 06.00 økes tillegget til 100 %.

Det skjer ingen trekk i lønn. Variable tillegg utbetales for faktisk arbeidet tid

Kort varsel: (senere enn kl.12.00 dagen før endringen finner sted)

Dersom varsel om forskjøvet arbeidstid gis senere enn kl. 12.00 dagen før endringen finner sted, vil bestemmelsene om overtidsgodtgjøring komme til anvendelse.

Variable tillegg utbetales for faktisk arbeidet tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

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.

6. VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10–3.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven § 10–3).


Sykehuspartners beredskapsvakt må ikke forveksles med Hjemmevakt. Beredskapsvakten ivaretas i egen avtale.

6.1 Hjemmevakt utenom beredskapsvaktavtalen

Dersom det ikke er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:5. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

6.1.1 Godtgjøringer

En time hjemmevakt skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.



Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid dersom ikke annet er avtalt mellom partene.

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

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Avtaler om hjemmevakt kan ifølge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

7. BESTEMMELSER OM REISETID

Reisetid

Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.

Tid som tilbringes på hotell og lignende telles ikke som reisetid.

Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 kompenseres ikke når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.

Kompensasjon for reisetid:

Reisetid utenom alminnelig arbeidstid kompenseres 1:1

Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag etter avtale med leder.

Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid.

Dersom reisetiden er opparbeidet på frilørdager, søndager, ukefridager (turnusfridager), påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, utbetales timelønn pluss 50 % for beregnet reisetid

Reiser du i arbeidstiden, regnes dette som arbeidstid. Med andre ord avbryter du ikke sammenhengende arbeidstid ved å forflytte deg fra et sted til et annet. Den alminnelige arbeidstid utgjøres av tiden som går fra arbeidstaker ankommer arbeidsstedet til arbeidsstedet er forlatt. Dette skal normalt utgjøre 7,5 timer i løpet av en arbeidsdag.

Unntak fra reisetidsbestemmelsen:

Reiser mellom bosted og fast arbeidssted, såkalt arbeidsreiser, faller ikke inn under denne bestemmelsen

Reisetid ved kurs, konferanser og lignende kompenseres normalt ikke med mindre reisen er pålagt. Disse dagene føres normalt som 7,5 t arbeidsdag og uten reisetid

Bestemmelsen omfatter ikke arbeidstaker som er unntatt overenskomster og/eller er unntatt arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidstakere som har særskilt kompensasjon for reisetid er også unntatt.

Arbeidet tid utover den alminnelige arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget. Overtidsarbeid i forbindelse med reiser skal være pålagt/avtalt med leder i forkant.

Det kan maksimalt føres 8 timer reisetid per reisedag.

Kompensasjon for reisetid utenlands

Reisetid for reiser til utlandet kompenseres som hovedregel ikke. Det kan avtales ved enkelttilfeller at reisetid kompenseres dersom reisen er pålagt av leder.

8. LØNSSYSTEM

8.1 Lønnsbestemmelser

8.1.1 Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

37,5 timers uke: 1950

35,5 timers uke: 1846

33,6 timers uke: 1747

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

8.2 Vurdering av lønn foretas primært på to arenaer:

- ved rekruttering
- gjennom årlig lønnsforhandling

8.3 Ekstraordinær lønnsutvikling etter tilsetting

Lønnsutvikling etter tilsetting kan skje med utgangspunkt i følgende kriterier:

- Ved vesentlig endring i ansvar og oppgaver, og som krever ny arbeidsavtale
- For å beholde kritisk kompetanse
- Ved kompetanseutvikling ihht individuelle kompetanseutviklingsplan og avtalt med arbeidsgiver

Ansatte i permisjon kan få en lønnsvurdering ved gjeninntredelse etter endt permisjon.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

8.4 Kriterier for lokal lønnsvurdering

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene.

Ved vurdering av individuelle tillegg legges følgende kriterier til grunn:

- Ansvarsbevissthet og oppgaver

Herunder stillingens kompleksitet, leveranse kvalitet og evne til å holde tidsfrister

- Innsats og måloppnåelse

Dette vurderes i henhold til fastsatte og kjente krav for arbeidet

- Samarbeidsevne

Evne/vilje til å jobbe i team og prosjekt samt dele kompetanse/erfaringer med andre

- Initiativ

Nytenking og forslag til forbedringer i forhold til arbeidsoppgaver

- Anvendt kompetanse (relevant formal- og realkompetanse)

Dette vurderes i forhold til fastsatte krav for stillingen og individuell kompetanseutviklingsplan.

- Kundeorientering

Serviceholding og levere ihht tidsfrister og avtaler

- Endrings- og omstillingsevne

Vurderes i forhold til fleksibilitet og endringsvilje

De individuelle tilleggene fordeles på grunnlag av ovennevnte kriterier etter drøfting mellom partene.

Ovennevnte skal ikke være til hinder for å avtale annen fordeling av individuelle tillegg som del av lønnsforhandlingene.

8.5 Lønnssamtaler

Dersom partene er enige om at lønnsamtaler er et nyttig verktøy i fordelingen av individuelle lønnstillegg, kan lønnsamtaler brukes til vurderinger basert på ovennevnte kriterier og forstås av leder med personalansvar.

8.6 Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

Stillingsgruppe	Kompetansekrav for stillinger som inngår i stillingsgruppene:
1 (121 i PP)	Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning
2 (122 i PP)	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning
3 (123 i PP)	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell
4 (124 i PP)	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m. fl.
5 (125 i PP)	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

8.7 Minstelønnsgarantier

Minstelønsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. april 2020:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	318.000	323.000	334.000	379.000	406.000
Stillingsgruppe 2 og 3	354.000	359.000	365.000	419.000	
Stillingsgruppe 4	404.000	414.000	437.000	494.000	
Stillingsgruppe 5	439.000	459.000	494.000	529.000	

8.8 Lønnsansiennitetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

- Ved tilsetting i helseforetak godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansiennitet.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1. mai 2002. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trår i kraft, beholder denne.

8.9 Tillitsvalgte

De arbeidstakere som er innvilget permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn kr. 428.000,-. Med virkning fra 1.4.2020.

Tillitsvalgt som er innvilget fast frikjøp, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende er frikjøpt.

8.10 Lærlingelønn

Avlønning av lærlinger i Sykehuspartner HF følger protokoll fra de innledende forhandlinger om overenskomstforhandlinger mellom Spekter og LO-Stat av 23.09.2020.

9. KOMPETANSEUTVIKLING

Sykehuspartner HF legger vekt på målrettet utvikling av de ansattes kompetanse som et særlig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkuranseevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeidssituasjoner, kurs og etter-/og videreutdanning.

Lederne i Sykehuspartner HF skal stimulere og veilede ansatte til å bruke og videreutvikle sin kompetanse på en god måte iht virksomhetens mål. Den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Den årlige medarbeidersamtalen skal sikre sammenheng mellom virksomhetens mål og den enkeltes mål, oppgaver og kompetanse. Samtalen skal resultere i en individuell plan for kompetanseutvikling som bidrar til mestring av oppgaver, faglig utvikling og til at Sykehuspartner HF når sine mål.

Budsjett til kompetanseutvikling er fordelt i den enkelte avdelings/seksjons budsjett i tråd med gjeldende delegasjonsrutine. J.fr gjeldende kompetansestrategi for Sykehuspartner HF..

10. LIKESTILLING

Lønnspolitikken i Sykehuspartner HF skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.