Tariffperioden
1. mai 2022 til 30. april 2024

OVERENSKOMST MELLOM SPEKTER OG NSF

Med kommentarer fra NSF

NORSK SYKEPLEIERFORBUND

INNHOLDSFORTEGNELSE

I. OMFANG **5**
1. Omfang 5

II. SOSIALE BESTEMMELSER **6**
1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv. 6
2. Lønn under omsorgspermisjon 8
3. Lønn ved fri under amming 8
4. Lønn under militærtjeneste mv 8
5. Omplassering 9
6. Forsikring på tjenestereiser 10
7. Yrkesskadeforsikring 10
8. Gruppelivsforsikring 12
9. Pensjon 13
10. Ferie 15
11. Arbeidstidsforkortelsen pr 1.1.87 16

III. ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV **16**
1. Generelle arbeidstidsbestemmelser 16
2. Godtgjøring for særskilt arbeidstid 19
3. Godtgjøring for overtid 21
4. Vaktordninger 24
5. Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid 28

IV. LØNN **28**
1. Lønnsbestemmelser 28

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR **32**

OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET **33**

Vedlegg:
FORLIKSAVTALE VEDR. PRAKTISERING AV BESTEMMELSEN I KAP III

PROTOKOLL AV 8. NOVEMBER 2012 VEDRØRENDE PENSJON

TIL MEDLEMMER AV
NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Vedlagt følger den nye overenskomsten mellom Spekter og NSF for perioden 2022 til 2024.

Som tidligere år, har vi sammenstilt de ulike sentrale overenskomstene (avtalene A1 og A2) mellom Spekter og NSF for helseforetakene (område 10) for perioden 2022 til 2024.

Overenskomsten består av sentral del og lokal del. Den lokale delen omtales som B-delen. B-delene er forskjellig fra helseforetak til helseforetak. Husk at de totale avtalte rettigheter fremkommer av både den sentrale delen og den lokale delen av overenskomsten. Det er derfor helt avgjørende at man kjenner den lokale B-delen.

Rettighetene i overenskomsten er garanterte minimumbestemmelser. Lokalt i den enkelte B-del kan partene avtale bedre rettigheter både i forhold til godtgjøringssatser (minstelønn, ubekvemstillegg, overtidstillegg mv.), men også i forhold til arbeidstid, permisjonsrettigheter mv. Når du skal gjøre deg kjent med dine rettigheter og plikter i arbeidsforholdet, er det derfor nødvendig at du i tillegg til sentral del av overenskomsten, gjør deg kjent med den lokale B-delen i ditt foretak. Ta kontakt med tillitsvalgte for å få nærmere informasjon om hva som er avtalt lokalt i ditt helseforetak, eller logg deg inn på NSFs nettsider, så vil du finne B-delen der.

Vi har utarbeidet denne kommentarutgaven til overenskomsten for å gi medlemmene og tillitsvalgte utfyllende og forklarende informasjon og NSFs forståelse av de ulike bestemmelsene.

Det er alltid en fordel å kjenne avtaleverket. Selv om de tillitsvalgte er godt skolert i overenskomsten og i relevant lovverk, håper vi at alle medlemmer bruker tid til å sette seg inn i bestemmelsene som regulerer lønns- og arbeidsvilkår, både sentrale og lokale bestemmelser. På den måten er man best mulig i stand til å kunne ivareta egne interesser.

I: OMFANG

1. OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Norsk Sykepleierforbund som er tilsatt i foretak og virksomheter som er heleid av foretakene og plassert i overenskomstområde 10.

Partene lokalt har ansvar for å definere om overenskomsten skal gjelde for foretaksledelsen (administrerende direktør og ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør) og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i B-delsforhandlinger.

NSFs kommentar:
Overenskomsten gjelder i utgangspunktet kun for NSFs medlemmer. Dog vil også overenskomsten legges til grunn for sykepleiere organisert i andre forbund, for eksempel sykepleiere organisert i Fagforbundet. Det er opp til arbeidsgiver om denne overenskomstens bestemmelser skal komme til anvendelse for uorganiserte sykepleiere.

I forlik mellom henholdsvis LO-stat og Spekter og YS og Spekter fra desember 2012 heter det at uorganiserte arbeidstakere følger den mest relevante overenskomst for stillingen, og lønnsreguleringer, inkl. virkningstidspunkt, gis tilsvarende det som er avtalt. Med den mest relevante overenskomst menes den overenskomst som omfatter flest organiserte arbeids-takere i helseforetaket for den stillingen den uorganiserte har.

Overenskomsten gjelder både for de regionale helseforetakene og for helseforetakene. Fra tariffoppgjøret i 2006 har omfangsbestemmelsen også favnet virksomheter som skilles ut fra hovedvirksomheten (for eksempel aksjeselskaper), men som fortsetter å være heleid av foretaket. Virksomheter i område 11 er omfattet av de sosiale bestemmelsene (A1).

Som nevnt i annet ledd kan de lokale partene avtale unntak for hele eller deler av overens-komsten for enkelt medlemmer nevnt i bestemmelsens andre ledd. NSF har vært restriktiv til å avtale slike unntak. I noen av de lokale B-delene, er det i samråd med de aktuelle medlemmene/medlemsgruppene, avtalt unntak for de aktuelle lederne, samt for medlemmer som har som oppgave å være arbeidsgivers representant i B-dels-forhandlingene. Andre unntak må avtales av partene sentralt.

Forutsetningen for at NSF etter avtale unntar medlemmer fra overenskomsten er alltid at de som unntas overenskomstens kap. II og III gis tilsvarende rettigheter som personlig ordning.

II: SOSIALE BESTEMMELSER

(Overenskomstens del A1)

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

NSFs kommentar
Partene er enige om at overenskomsten er en såkalt "minimumsoverenskomst". Dette innebærer at rettigheter gitt i medhold av denne overenskomsten er garanterte minstere-rettigheter/minimumsbetingelser. Partene lokalt kan i B-delen av overenskomsten eller i særavtale avtale bedre rettigheter både i forhold til lønn, minstelønn, godtgjøringssatser, og i forhold til arbeidstid, ferie- og permisjonsrettigheter m.v.

1. LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON MV.

1.1
Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjeneste-plan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

NSFs kommentar
Når arbeidstakeren etter overenskomsten har rett til permisjon med full lønn, utbetaler arbeidsgiver lønn i hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller helseforetaket.

1.2
Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, omsorgs-penger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller del-tidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag.

Inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

NSFs kommentar
Bestemmelsen ble redaksjonelt endret i 2008 ved at begrepene fødselspenger og adopsjonspenger er endret til foreldrepenger ved fødsel og adopsjon i tråd med aktuelle endringer i folketrygdloven.

Partene ble i A1-protokoll av 16. april 2008 enige om at inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger. Dette ble utrykkelig nedfelt i overenskomstens sosiale bestemmelser i 2012, jf. 2. ledd, ref. protokoll av 8. mai 2012.

I samme protokoll er partene videre enige om at bestemmelsen i pkt. 1.2 er slik å forstå at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i barnets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketrygdloven.

I 2014 ble Spekter og NSF enige om følgende vedrørende foreldrepermisjoner: Sosiale bestemmelser pkt. 1.2 er slik å forstå at arbeidstaker som har vært fraværende fra arbeid med rett til foreldrepenger etter folketrygdloven og som igjen blir fraværende med rett til foreldrepenger etter folketrygdloven, har rett til en godtgjørelse tilsvarende full lønn selv om arbeidstakeren ikke har gjeninntrådt i stillingen.

1.3
En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1. måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

1.4
Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

NSFs kommentar
Ordlyden "overført til annet arbeid" omfatter også arbeidstidstilpasninger, eksempelvis der en gravid sykepleier får tilrettelagt sin arbeidstid fra 3-delt turnus (dag, kveld, natt) til 2-delt turnus (dag, kveld) eller ren dagstilling.

2. LØNN UNDER OMSORGSPERMISJON

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

NSFs kommentar:
Bestemmelsen regulerer lønn under permisjon ved nedkomst og må ikke forveksles med farens forbeholdte fedrekvote som følger av folketrygdloven § 14-10. Lønn under fedrekvoten følger av dette kapittel pkt. 1.2 forutsatt at man har oppfylt vilkårene i folketrygdloven for slik stønad.

3. LØNN VED FRI UNDER AMMING

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

NSFs kommentar
Bestemmelsen er en utvidelse av de rettigheter som følger av protokoll fra de innledende forhandlingene (pkt. 4.1), der fri med lønn under amming er knyttet til barnets første leveår og fri gis i forbindelse med at det arbeides hele dager. Det er dessuten en utvidelse i forhold til den retten som følger av arbeidsmiljøloven § 12-8.

4. LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE MV

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

NSFs kommentar
Første ledd omhandler arbeidstakere uten forsørgelsesbyrde mens andre ledd omhandler arbeidstakere med forsørgelsesbyrde. Disse ledd omhandler begge førstegangs avtjening av militærtjeneste/sivilforsvarstjeneste; herunder pliktig polititjeneste og avtjening av sivil tjenesteplikt.

Tredje ledd omhandler repetisjonsøvelser. Som det her fremgår er det tilstrekkelig med 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten for å kunne sikres full lønn ved slike øvelser.

Merknad til punktene 1-4:
Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h. h. t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

NSFs kommentar:
Merknaden innebærer at arbeidstakerne både opptjener feriepenger, ansiennitet eller andre rettigheter under fravær som nevnt i punktene 1-4 dersom dette har vært praksis tidligere. Bestemmelsen i siste avsnitt får bl.a. anvendelse for arbeidstakere som har benyttet seg av delvis permisjon (tidskonto) etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

5. OMPLASSERING

Ved omplassering innen samme foretak/virksomhet pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

NSFs kommentar:
Bestemmelsen gjelder omplassering innen samme foretak/virksomhet. Dette innebærer at man kan omplasseres fra et sykehus til et annet sykehus innenfor samme foretak. Merk likevel at denne bestemmelsen er en lønnsbestemmelse og ikke hjemmelen for en eventuell omplassering.

Bestemmelsen vedrørende yrkesskade er noe upresist formulert. Intensjonen er at dersom en arbeidstaker blir omplassert på grunn av yrkesskade, skal vedkommendes lønn følge den lønnsutvikling som vedkommende ville hatt i den opprinnelige stillingen – dvs. stillingen vedkommende hadde før yrkesskaden/omplasseringen.

6. FORSIKRING PÅ TJENESTEREISER

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

NSFs kommentar

Særavtaler som nevnt i denne bestemmelsen skal inngås lokalt i det enkelte foretak. Hovedavtalen §§ 15-17 omhandler prosedyrer knyttet til inngåelse og bortfall av særavtaler.

7. YRKESSKADEFORSIKRING

7.1 YRKESSKADE

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Bestemmelsen gjelder også i de tilfeller en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra pasient/bruker på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

NSFs kommentar

Bestemmelsen i 2. ledd kom inn i tariffoppgjøret 2014 og fremkommer av protokoll fra de avsluttende sentrale forhandlinger av 27. juni 2014.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

7.2 UTGIFTSDEKNING

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

7.3 GODTGJØRELSE

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf ftrl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

7.4 SKADE PÅ REISE

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

7.5 TAP I FRAMTIDIG ERVERV

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

7.6 MENERSTATNING

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15% ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29% medisinsk invaliditet - 1 G
30-70% medisinsk invaliditet - 2 G
Over 70% medisinsk invaliditet - 3 G

7.7 DØD

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.

7.8 SAMORDNING AV YTELSER VED DØDSFALL, YRKESSKADE OG REISER

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

7.9 SAMORDNING AV REGLENE MED LOV OM YRKESSKADEFORSIKRING

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

7.10 FORSIKRING

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

NSFs kommentar:
Det gjøres oppmerksom på at enkelte helseforetak kan ha tegnet tilleggsforsikring for dekning av ytelser ut over det som fremgår av pkt. 7 i forhold til arbeidstakere som utøver risikofylt arbeid (bl.a. utrykningspersonale, personell som stilles til disposisjon for utenlandsteam osv.).

8. GRUPPELIVSFORSIKRING

8.1 ETTERLATTE

For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

8.2 DEKNING

Beløpet fastsettes slik:

Under 51 år	10,0 G	56 år	7,0 G
51 år	9,5 G	57 år	6,5 G
52 år	9,0 G	58 år	6,0 G
53 år	8,5 G	59 år	5,5 G
54 år	8,0 G	Over 59 år	5,0 G
55 år	7,5 G	*(G = grunnbeløpet i folketrygden)*	

8.3 FORSIKRINGSSUMMENS BEGUNSTIGELSE

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A: Avdødes ektefelle *(se dog bokstav C).*

B: Samboer *(se dog bokstav C).*

C: Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatnings berettiget ektefelle eller samboer.

D: Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

8.4 SAMBOER

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

8.5 BEGRAVELSESBIDRAG

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

8.6 FORSIKRING

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

9. PENSJON

NSFs kommentar

Bestemmelsene om offentlig tjenestepensjon får ikke anvendelse for sykepleiere ansatt i helseforetakene fordi disse skal være medlemmer i den lovfestede pensjonsordningen (jf. lov om pensjonsordning for sykepleiere) eller i pensjonskasser som er akseptert som likeverdige til denne ordningen (loven § 3).

Sykepleierne omfattes derimot av den tariffavtalte AFP-ordningen (avtalefestet pensjon) som er hjemlet i denne bestemmelsen.

Spekter og NSF har i protokollen av 3. mai 2022, i protokollen, avtalt at de ansattes pensjonsforhold fryses med mindre partene er enige om noe annet, frem til 30.4.2024. "Fryses" betyr at det ikke blir noen endringer i tjenestepensjonsordningene uten at det er enighet mellom partene at slikt skjer.

9.1

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet, Oslo Pensjonsforsikring AS og lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov- og dels tariffestet.

I Ot.prp nr 66 (2000-2001) s.54 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

"Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem".

Foretakene skal ha en tjenestepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende "overføringsavtale". Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenestepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenestepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er sluttført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjonsgivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1.januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding.
I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.

9.2
Fra 01.01.2020 skal pensjonsordningen omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige) og fra første arbeidede time, jf. Rikslønnsnemndas kjennelser i Sak 01/2019 (LO Stat) og 02/2019 (YS Spekter), samt protokoll 22.11.2019 (Unio, Akademikerne og SAN).

Fast ansatte arbeidstakere meldes inn i pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.

Timelønnede, midlertidige ansatte og arbeid utover fast ansettelse mv. skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

Midlertidig ansatte er risikodekket fram til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil ha rett til pensjon som om vedkommende var innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

Dette gjelder ikke arbeidstakere som har sin pensjonsordning etter lovfastsatte pensjonsordninger.

10. FERIE

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr.1, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr.1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3. Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som ferie-godtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.
Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeids- takere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. lovens § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul - og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom helseforetaket og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

11. ARBEIDSTIDSFORKORTELSEN PR 01.01.87

Arbeidstidsforkortelsen pr. 01.01.87 videreføres.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

(Overenskomstens del A2)

NSFs kommentar

Det kan avtales bedre bestemmelser/vilkår i de lokale B-delene i helseforetakene enn det som fremkommer i dette kapitlet.

1. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

NSFs kommentar

Tidligere sikringsbestemmelser med henvisning til Oslo kommunes overenskomst for de som kom over i helseforetakenes fra Oslo kommunes tariffområde i forbindelsen med etableringen av helseforetak i 2002 falt bort i forbindelse med oppgjøret 2012. Da ble det etablert ny felles B-del for Rikshospitalet, Aker og Ullevaal.

Arbeidstakere ved Sunnaas som har vært omfattet av sikringsbestemmelsene, er ivaretatt

i egen protokoll av 21. september 2012, som viderefører sikringsbestemmelsene for de som var omfattet av den tidligere sikringsbestemmelse i overenskomsten.

1.1 DEFINISJON

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 hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.

1.2 ORDINÆR ARBEIDSTID 37,5 TIMER

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

1.3 ORDINÆR ARBEIDSTID 35,5 TIMER

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og kl 06.00 og/eller minst hver 3. søndag
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid

1.4 ORDINÆR ARBEIDSTID FOR TREDELT TURNUSARBEID

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 1.5 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 1.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Presiseringer vedrørende pkt. 1.4:
Deltid
Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.

Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter
Tidsberegningen i punkt 1.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.
Virkningstidspunkt
Virkningstidspunkt for denne bestemmelsen er 01.12.2010.

NSFs kommentar
Etter lovendringen gjeldende fra 1.1.2010, var det opp til tariffpartene å finne den konkrete tilpasning i tariffavtalene.

Vilkårene for å bli omfattet av de nye reglene er:
- arbeidstakeren må utføre arbeid til alle tider av døgnet, det vil si dag, kveld og natt
- krav om arbeid minst hver tredje søndag

Rene nattevaktsstillinger omfattes ikke, med unntak av de som også har innslag av arbeid på dag og kveld.

1.5 ORDINÆR ARBEIDSTID 33,6 TIMER
Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

1.6 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 helseforetaket.

NSFs kommentar:
Bestemmelsen ble endret i 2008 og medfører en innstramming i forhold til arbeidsgiver. Helseforetaket må nå dokumentere eventuelle ulemper et fritak vil ha for virksomheten. Det skal en del til før foretakene kan bli hørt med at de påføres "vesentlige ulemper" og det er ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver kan vise til en generell ulempe.
Se også arbeidsmiljølovens § 10-2 2. ledd.

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

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14-3. Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.

NSFs kommentar:
I 2010 ble 3. ledd siste setning endret fra at "de lokale parter bør" til "de lokale parter skal". Dette er en bestemmelse som det er viktig at følges opp lokalt.

1.8 MIDLERTIDIG TILSETTING/INNLEIE

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

NSFs kommentar:
Det er grunn til å ha fokus på problemstillingen. Ulovlig og unødvendig bruk av midlertidige tilsettinger er et problem, også i helseforetakene, og det er viktig at tillitsvalgte følger opp at slike drøftinger blir avholdt. Arbeidsmiljøloven § 14-9 (1), tredje punktum, inneholder en tilsvarende bestemmelse om drøftingsplikt i forhold til bruk av midlertidige ansettelser. Avtale om midlertidig ansettelse kan inngås blant annet når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten. Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse, jf. Aml § 14-12. Unntaket for "vikariater", forutsetter at det er reelle vikariater.

2. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 2.1 – 2.5 betales ikke under overtidsarbeid.

2.1 LØRDAGS OG SØNDAGSTILLEGG

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 23 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr per 50 pr time.

NSFs kommentar:
Det gjøres oppmerksom på at man i flere helseforetak har fremforhandlet bedre tillegg enn det som følger av denne delen av overenskomsten. Prosenttillegget etter pk. 2.1 gjelder fra 1.7.2022.

2.2 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 i helseforetakene, 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 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstakere 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 godtgjøres i henhold til pkt. 3.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

2.3 KVELDS- OG 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 28 % av timelønn for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og ut nattevaktens lengde, dog senest kl. 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr. 70 per time.

NSFs kommentar:
Det gjøres oppmerksom på at man i flere helseforetak har fremforhandlet bedre tillegg enn det som følger av pkt. 2.3. Prosenttillegget etter pk. 2.3 gjelder fra 1.5.2021.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21.00 pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

2.4 ERSTATNING AV FRIDAG

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (2) og (4)) faller på helge eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 4.

NSFs kommentar:
Spørsmålet om hva som ligger i begrepet "ordinær daglønn" i forhold til denne bestemmelsen, var gjenstand for behandling i Arbeidsretten i en sak mellom KS og tidligere Norsk Kommuneforbund i 1995. Retten kom her til at "ordinær daglønn" skal forstås som lønn med vedkommendes timelønnssats for de antall timer som arbeidstakeren arbeidet den aktuelle søndag. Dette gjelder også deltidsansatte. Daglønn for heltidsansatte skal beregnes som 1/260 av årslønnen uavhengig av arbeidstakerens alminnelige ukentlige arbeidstid.

Det følger av enighetsprotokoll mellom KS og NKF av 21.10.1994 der det fremkommer følgende:

"Deltidsansatte er ikke unntatt fra HTAs pkt. 5.6 og skal derfor ha en ekstra fridag eller en daglønn på lik linje med heltidsansatte. Dette innebærer at "1 ekstra fridag" må forstås slik at det fortrinnsvis skal gis fri på en dag hvor vedkommende arbeidstaker har arbeidsplikt. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn".

Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan gi deltidsansatte erstatningsfri på en dag hvor vedkommende etter turnusen/arbeidsplanen er satt opp på arbeidsfri.

2.5 PENSJONSGIVENDE TILLEGG

De regler og den praksis som gjaldt pr 30.04.02 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

NSFs kommentar:
Bestemmelsen var gjenstand for uenighet og tvistebehandling mellom partene i 2006. I A2-protokollen av 9. mai 2008 har Spekter og NSF i protokolltilførsel regulert følgende:

"Vedrørende praktisering av bestemmelsen i kap. III pkt. 3.5 Pensjonsgivende tillegg vises til forliksavtale i sak 2/06 for Arbeidsretten". Forliket er inntatt bakerst i dette heftet.

2.6 SMUSSTILLEGG

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette.

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 1,50 per time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

3. GODTGJØRING FOR OVERTID

3.1 DEFINISJON

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

3.2 AVGRENSNING

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstidsansatte 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. Deltidstidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 3.8.
Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig 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.

NSFs kommentar:
Når det skal avgjøres om en stilling er en lederstilling eller særlig selvstendig stilling, må en se på stillingens reelle arbeidsinnhold. Det er ikke tilstrekkelig å se på stillingens lønnsplassering eller stillingsbenevnelse.

Begrensningen om overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret gjelder bare arbeidstakere som faller inn under bokstav c). Det er således ingen begrensninger i antall timer godtgjøring pr. år for overtidsarbeid utført i tråd med bokstavene a) og b).

3.3 PROSENTTILLEGG FOR ARBEIDSTAKERE MED DAGARBEIDSTID

3.3.1 133 1/3 %

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

3.3.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager

3.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.4 PROSENTTILLEGG FOR ARBEIDSTAKERE MED SKIFT /TURNUSARBEID

3.4.1 133 1/3%

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

3.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 3.4.4).

3.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.4.1 og 3.4.2.

3.5 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 overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt eller beredskapstjeneste.

3.6 KOMPENSASJON FOR MØTEVIRKSOMHET

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 3.2. ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene i helseforetakene er enige om det.

3.7 DIVISOR FOR OVERTID

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

3.8 FORSKJØVET ARBEIDSTID

NSFs kommentar

Bruk av forskjøvet arbeidstid krever enighet mellom partene. Oppnås ikke enighet henvises arbeidsgiver til å løse sitt ressursproblem på annen måte enn ved å benytte forskjøvet arbeidstid. Bestemmelsen gjelder også for deltidsansatte. Dette fremgår av pkt. 3.2, første ledd.

Når partene i helseforetakene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5. Partene er enige om følgende presiseringer:

a) Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.

b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.

c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).

g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.

b) 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.

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

4. 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).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

NSFs kommentar:
Dersom den enkelte arbeidstaker må utføre arbeid til forskjellige tider på døgnet, skal det utarbeides en turnusplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid, jf. aml. § 10-3. Slik plan skal utarbeides i samarbeid med NSFs tillitsvalgte.

Forutsetter turnusplanen at arbeidstiden må gjennomsnittsberegnes, må det inngås skriftlig avtale mellom helseforetaket og NSFs tillitsvalgte om slik gjennomsnittsberegning for den enkelte turnusplan, jf. aml. § 10-5 (2). Forutsetter planen i tillegg unntak fra reglene om daglig og ukentlig arbeidsfri, jf. aml. § 10-8 (1) og (2), må det alltid inngås avtale med tillitsvalgte jf. aml. § 10-8 (3).

Bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og unntak fra reglene om arbeidsfri krever med andre ord enighet mellom de tillitsvalgte og helseforetaket. I denne forbindelse må tillitsvalgte vurdere den enkelte turnusplan i forhold til eventuelle helsemessige og sosiale belastninger medlemmene kan utsettes for. Medlemmenes oppfatning og synspunkter må vektlegges og ha betydning for de avtaler som inngås.

4.1 VAKT PÅ VAKTROM

4.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2).
Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

4.1.2 Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

4.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min eller mindre strykes, 15 min eller mer forhøyes til 1/2 time). Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

NSFs kommentar:
Vakt på vaktrom regnes som arbeidstid fullt ut. Fordi dette er arbeid av helt eller delvis passiv karakter, kan arbeidstiden i disse tilfellene forlenges i tråd med reglene i arbeidsmiljøloven § 10-4(2).

4.2 HJEMMEVAKT

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid mv. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Dersom det ikke lokalt 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.

NSFs kommentarer:
I spesialisthelsetjenesten må hjemmevaktsordning bero på skriftlig avtale med tillitsvalgte. Årsaken til dette er at det vil være behov for å fravike arbeidsmiljølovens hovedregel - noe som er utløst av behovet for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten kun opprette og iverksette en ordning med hjemmevakt dersom hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) følges. Det vil si at passive timer er omregnet etter hovedregel 1:5 og er innregnet i den alminnelige arbeidstiden og det ikke er behov for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Dersom det er nødvendig å benytte annen omregningsfaktor og/eller gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, er man utenfor styringsretten og avtale er nødvendig. Hvilken omregningsfaktor som avtales må stå i forhold til hvor belastende hjemmevakten er. NSF anbefaler at slike avtaler kun inngås for kortere perioder.

Hjemmevakt i tillegg til arbeidstiden er etter NSFs oppfatning en ekstra belastning og bør bare benyttes unntaksvis. Økonomisk kompensasjon er ikke et forhold som påvirker selve vurderingen ovenfor, og om avtaler om hjemmevakt bør inngås. Det er likevel vanlig at økonomisk kompensasjon er et tema i forbindelse med avtaler om hjemmevakt. Økonomisk kompensasjon kan ha form av ulike elementer enkeltvis eller i kombinasjon. Ivareta likevel pkt. 4.2.1 under.

4.2.1 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.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 3, Godtgjøring for overtid.

NSFs kommentarer:
Utrykning på hjemmevakt skal bare omfatte arbeid som en ikke har kunnet forutse, og det skal ikke være innlagt planlagte oppdrag i hjemmevaktsordningen. Utrykning på hjemmevakt er overtid, og betales for faktisk medgått tid. Innebærer hjemmevakten telefonvakt der telefonnummer er oppgitt til pasienter/pårørende, vil slike telefonhenvendelser etter NSFs mening være å regne som utrykning. Tilsvarende også ved oppringing fra egen arbeidsplass.

Det er viktig at det føres en oversikt over antall utrykninger og årsak. Dette for at man til enhver tid skal kunne vurdere om hjemmevakten skal omgjøres til aktiv tjeneste.

Som det fremgår av bestemmelsen er godtgjøring for utrykninger på hjemmevakt gunstigere enn for utrykning på tilstedevakt (vakt på vaktrom), jf. pkt. 5.1.3. Man tilstås overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid uten avrunding. I tillegg tilstås bedre prosenttillegg på helge- og høytidsdager mv.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Vedrørende beregning av arbeidstid ved hjemmevakt kan partene lokalt inngå avtale

om alternativt:

- full omregning etter avtalt brøk (avspasering), eller
- delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller
- økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)

Avtaler om hjemmevakt kan i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

NSFs kommentar:
Avtalene det her er snakk om er endring i omregningsfaktor samt evt. avspasering eller kompensasjon for hjemmevakten. Selve plikten til å delta i den vaktordningen som iverksettes følger av innledningen til pkt. 4 og det hører inn under arbeidsgivers styringsrett å bestemme om enheten skal etablere en hjemmevaktsordning.

5. KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

NSFs kommentar:
Bestemmelsene om reise i tilknytning til ordinært arbeid ble redaksjonelt endret i 2012, og partene har ikke ment at det skulle medføre materielle endringer.

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1. **a.** Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

b. Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager, regnes som arbeidstid med en 1/2 time fra og med 2. time. Den første timen regnes ikke som arbeidstid.

c. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid. Dette gjelder fra og med første time.

2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 1c, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det.

Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50% for den beregnede reisetid. Kvelds-/nattillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.

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

4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også

nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

IV LØNN (Overenskomstens del A2)

1. LØNNSBESTEMMELSER

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: 1 950
- 35,5 timers uke: 1 846

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Arbeidstakere som er medlem av Oslo Pensjonsforsikring AS har en nettolønnsgaranti som tidligere.

1.2 GODSKRIVINGSREGLER

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.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 01.05.02. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trår i kraft, beholder denne.

NSFs kommentarer:
Ansiennitetskravet bygger på såkalt gjennomgående ansiennitet (fra fylte 18 år) og er ikke begrenset til ansiennitet opparbeidet etter endt utdanning.

I hvilken grad utenlandsk tjeneste/praksis skal godskrives er ikke avklart mellom partene. De øvrige tariffområdene har noe forskjellig praksis her. NSF mener at arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle må foreta en saklig vurdering av den utenlandske tjenesten basert på den dokumentasjon arbeidstakeren kan fremlegge.

Også siviltjeneste og verneplikt skal godskrives fullt ut. Verneplikt teller med uavhengig av om den er frivillig eller tvungen.

Når det gjelder arbeid i hjemmet, har KS tidligere definert husstell eller annet omsorgsarbeid for minst én person i tillegg til seg selv. Personen kan være ektefelle. Bestemmelsen gjelder uavhengig av kjønn, sivilstand og eventuelle slektsforhold mellom arbeidstakeren og den/de vedkommende har hatt omsorg for.

Arbeid i deltidsstilling godskrives fullt ut og skal ikke avkortes i forhold til stillingsbrøk.

1.3 MINSTELØNNSGARANTIER

NSFs kommentar:
Lønn for sykepleieledere avtales lokalt. Det er anledning til å avtale minstelønn eller garantibestemmelser for ledere i de enkelte B-deler.

1.3.1 Sykepleier

Sykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier gjelder følgende minstelønnsnivåer fra 1. juli 2022:

0 års lønnsansiennitet kr. 437.000,- pr. år.
4 års lønnsansiennitet kr. 453.000,- pr. år.
8 års lønnsansiennitet kr. 478.000,- pr. år.
10 års lønnsansiennitet kr. 538.000,- pr. år.

1.3.2 Spesialsykepleier/jordmor

For spesialsykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier og krav om relevant videreutdanning og for jordmor i stillinger hvor det kreves autorisasjon som jordmor gjelder følgende minstelønnsnivåer fra 1. august 2022:

0 års	lønnsansiennitet kr. 490.000,- pr. år.
4 års	lønnsansiennitet kr. 513.000,- pr. år.
8 års	lønnsansiennitet kr. 549.000,- pr. år.
10 års	lønnsansiennitet kr. 602.000,- pr. år.

1.3.3 Videreutdanning

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen § 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 90 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 1.3.1).

Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og sykepleier hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid i helseforetaket under utdanningen, konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling i helseforetaket.

Merknad: Endret sats gjøres første gang gjeldende for de sykepleiere som påbegynner videreutdanning høsten 2021.

NSFs kommentar:
Bestemmelsen var ny i oppgjøret 2014 og sats ble endret i oppgjøret 2020, med virkning fra høsten 2021. Dette er først og fremst en bestemmelse om størrelse på lønn for sykepleiere under videreutdanning. Bestemmelsen gir ikke i seg selv rett på lønn under videreutdanning, med mindre det er inngått avtale med arbeidsgiver om permisjon til videreutdanning.

Med permisjon menes ikke permisjon fra arbeidsforholdet som sådan. Permisjon i denne sammenhengen er permisjon fra de oppgavene man har utført, uten at arbeidsforholdet opphører. Tidligere fikk de fleste stipend under videreutdanning, dog slik at man ikke var å regne som arbeidstaker. Nå er man omfattet av arbeidstakerbegrepet og overenskomstens bestemmelser fullt ut under videreutdanning som gjennomføres i tråd med denne bestemmelsen. Det er en stor forbedring fra tidligere. Lønnen som sikres i bestemmelsen er beregnet ut i fra ansienniteten man faktisk har godskrevet. Det innebærer at det kan være til dels ulik avlønning også under videreutdanning. NSF og Spekter er enige om at sykepleieren uavhengig av stillingsstørrelse i tidligere stilling, skal gis 90% av 100% lønn/stilling der sykepleieren følger et heltidsstudium.

Vilkår vedrørende bindingstid og arbeid under studier med mer, avtales nærmere mellom helseforetaket og den enkelte sykepleier.

1.3.4 Tillitsvalgt - avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel 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.

Tillitsvalgt som er innvilget permisjon minst to dager pr uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

NSFs kommentar:
I forbindelse med oppgjøret 2016, ble partene i protokoll enige om følgende:

"Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legge vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

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."

Punktet er relevant til IV LØNN generelt.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

NSFs kommentar:
Reguleringsbestemmelsen følger av protokoll fra innledende forhandlinger av 7. april 2022 pkt. 7.

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og forbundene i Unio om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingene, kan forbundene i Unio innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

Unios vedtaksføre organer, på vegne av forbundene, og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag innenfor det enkelte overenskomstområde.

OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

NSFs kommentar:
Bestemmelsen vedrørende ikrafttreden og varighet følger av protokoll fra innledende forhandlinger 7. april 2022 pkt. 8

Overenskomstene gjelder, med unntak av det som følger av annet ledd, fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sider dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Overenskomstene i overenskomstområde 10 og 13 gjelder fra 1. mai 2022 til og med 30. april 2024, og videre for 1 - ett - år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre - måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

FORLIKSAVTALE

På grunnlag av følgende punkter er NAVO og LO/Fagforbundet i sak nr 5/06 for Arbeidsretten og NAVO og Norsk Sykepleierforbund i sak nr 2/06 for Arbeidsretten enige om å forlike sakene:

1. Forståelsen av overenskomstens pkt 3.5

Overenskomstens bestemmelse om tilleggslønn (3.5) er slik å forstå:

Faste og variable tillegg knyttet til arbeidsytelse, er pensjonsgivende når de godtgjøres som årsbeløp og utbetales som ordinær lønn. Dette gjelder følgende ytelser:

- Punkt 3.1 Lørdags- og søndagstillegg
- Punkt 3.3 Kvelds- og nattillegg
- Ytelser som etter særavtaler er pensjonsgivende

Med grunnlag i gjeldende arbeidsplan beregnes tilleggene for den enkelte arbeidstaker på årsbasis og omregnes til månedelige beløp. Ved beregningen av tilleggslønnen legges det til grunn et årstimetall på 1900 timer.

Tilleggene faller bort når grunnlaget for dem ikke lenger er tilstede.

Midlertidige avvik fra gjeldende arbeidsplan for kortere tidsrom enn 6 uker skal ikke medføre endring i utbetaling av faste tillegg til månedslønn. Ved faktiske merbelastninger i form av flere kvelds- og nattevakter og lørdags- og søndagsvakter i avviksperioden, utbetales differansen i forhold til det beregnede faste tillegget.

Ved endring i arbeidsplanene og avvik som varer mer enn 6 uker, skal det foretas ny beregning av tilleggslønn.

Deltidsansatte, vikarer og ansatte med tidsbegrenset tilsetting som får månedslønn, får tillegg beregnet på samme måte som for faste heltidsansatte.

Ekstrahjelper får tilleggsytelsene godtgjort i henhold til faktisk utført arbeid som gir rett til tillegg.

2. Formel for omgjøring av tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt

Som en gjennomføring av punkt 1, skal følgende formel benyttes for å komme frem til månedlig tillegg:

$$\frac{\textit{Antall ubekvemstimer i turnus x sats x 1900}}{\textit{Antall arbeidstimer i heltidsturnus x 12}}$$

3. Forholdet til Helseforetak som tidligere lå inn under tariffområdet Staten og Oslo kommune

De ansatte i helseforetak som tidligere var statlige sykehus og i tillegg er medlem i SPK skal så lenge de er medlem i SPK fortsatt få foretatt beregning og utbetaling av ubekvemstillegg etter de regler som til enhver tid gjelder i forhold til Statens Pensjonskasse.

De helseforetak som har videreført beregning og utbetaling av ubekvemstillegg i henhold til t-tabell-systemet i Overenskomsten i Oslo kommune, har anledning til å videreføre denne beregnings- og utbetalingsmåte.

4. Etterbetaling av tillegg og oppjustering av pensjonsgivende inntekt

Etterbetaling og oppjustering skjer fra det tidspunkt helseforetaket endret praksis for beregning slik at den ble i strid med partenes felles fortolkning slik den framkommer i dette forliket, dog ikke tidligere enn 1. januar 2003.

Etterbetaling og oppjustering av pensjonsgivende inntekt finner likevel ikke sted for de som er sluttet i helseforetaket før 31. desember 2004.

Etterbetaling og oppjustering av pensjonsgivende inntekt finner sted etter følgende prinsipper:

Ansatte som har fått utbetalt for lave tillegg som følge av partenes nye felles forståelse av pkt 3.5, gis en etterbetaling på 3 % av utbetalt lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg fra det tidspunkt som fremgår av dette punkts 1. ledd. Beløpet går inn i feriepengerunnlaget for 2007. Pensjonsgivende inntekt oppjusteres for den perioden etterbetalingen referer seg til. Oppjustering foretas likevel ikke dersom etterbetalingsbeløpet er mindre enn tusen kroner.

I unntakstilfeller der det er vanskelig å få tilgang på historiske data, blant annet ved endring av lønnsystem, kan en ta utgangspunkt i siste års utbetaling, og evt. korrigere for ansettelsestidspunkt og endringer i stillingstørrelse.

Etterbetaling av tilleggene skal skje senest i forbindelse med lønnsutbetaling for april 2007. Senest fra dette tidspunkt skal helseforetakene også ha reversert praksis med hensyn til beregning og utbetaling av tilleggene, i samsvar med punkt 1 og 2 i denne avtalen. Oppjustering av pensjonsgrunnlaget skal skje innen 1. juli 2007.

Etterbetalingen representerer endelig oppgjør i forhold til alle individuelle krav som kunne reises på bakgrunn av de tvister som er foreligger i sak nr 2/06 og 5/06 for Arbeidsretten.

5. Felles begjæringer om heving av sakene for Arbeidsretten

Partene begjærer i fellesskap sakene for Arbeidsretten hevet som forlikt i tråd med ovenstående punkter.

***

Denne forliksavtale i 3 – tre – likelydende eksemplarer hvorav hver av partene beholder ett eksemplar hver.

Oslo, 21. desember 2006

Advokat Tore Dahlstrøm
for Norsk Sykepleierforbund

Advokat Christopher Hansteen
for LO v/Fagforbundet

Advokat Rolv Økland
for Arbeidsgiverforeningen NAVO

Protokoll

År 2012, den 8. november ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk Sykepleierforbund.

Til stede:

Fra Spekter:
Stein Gjerding

Fra Norsk Sykepleierforbund:
Harald Jesnes

Partene er enige om:

M.h.t. vilkår for medlemskap i pensjonsordningen skal, fra andre kvartal 2013, alle arbeidsforhold i helseforetakene sees under ett. Dersom stillingen er under minstegrensen hos en eller flere av foretakene, oppfylles kravene til medlemskap dersom flere stillinger utgjør mer enn 14 timer pr uke til sammen. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som i løpet av et kvartal utgjør minst 14 timer i uken. Etterinnmelding og beregning skjer etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

Partene vil kartlegge omfanget av kombinerte stillinger mellom Spekter-området og KS/Oslo kommune og vurdere praktiske konsekvenser ved å utvide vilkåret for medlemskap, jf. vilkårene over. Arbeidet skal iverksettes innen 1. desember 2012.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter	For Norsk Sykepleierforbund
Stein Gjerding	Harald Jesnes

DM 43238

Avsender
Norsk Sykepleierforbund,
Postboks 456 Sentrum
0104 Oslo

NORGE P.P.
posten

NORSK
SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22 | Postboks 456 sentrum, 0104 Oslo
Tlf: 22 04 33 04
Faks: 22 04 32 40
E-post: post@sykepleierforbundet.No

www.nsf.no