



MARTINA HANSENS
HOSPITAL

Overenskomst Del B

Martina Hansens Hospital

og

Norsk Sykepleierforbund (NSF)

for overenskomstperioden 01.04.2018 – 31.03.2020

*Kaw
Krisin*

Innholdsfortegnelse

1. OMFANG.....	3
2. OPPSIGELSESTRISTER.....	3
3. STEDFORTREDERTJENESTE – KONSTITUERING.....	3
4. LØNN.....	3
4.1 Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering	3
4.2 Minstelønn.....	4
4.3 Lokale forhandlinger	4
4.4 Kompetansetillegg	4
4.5 Funksjonstillegg	4
4.6 Effektivering og evaluering.....	4

1. OMFANG

Overenskomsten gjelder for medlemmer av NSF som er tilsatt ved Martina Hansens Hospital.

Ledere på nivå 1, 2 (administrerende direktør og klinikkssjef) samt ansatte som har til oppgave å være en del av arbeidsgivers forhandlingsutvalg, unntas fra overenskomstens punkter om lønn og arbeidstid. For ledere på nivå 3, avdelingssjefer, søkes disse unntatt sentralt til NSF.

2. OPPSIGELSESTRISTER

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

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder. I de tilfeller arbeidstakeren sier opp sin stilling, løper fristen fra oppsigelsesdato.

3. STEDFORTREDERTJENESTE – KONSTITUERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling som varer sammenhengende lenger enn en uke, skal det fra første dag gis en kompensasjon.

Lønn i slike tilfelle vurderes i forhold til om arbeidstaker overtar hele eller deler av stillingens arbeids- og ansvarsområde, fullmakter samt arbeidstakers kompetanse. Det gis ikke kompensasjon for stedfortredertjeneste for ferievikariat.

Stedfortreder beholder den høyere lønnede stillingens lønn under egen ferie, såfremt stedfortredertjenesten fortsetter etter ferien.

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen. Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 mnd. p.g.a sykdom, permisjon e.l foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

4. LØNN

4.1 Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering

Ved tilsetting og i lokale forhandlinger fastsettes avlønning etter individuell vurdering. Lønnsnivået skal bygge på en saklig vurdering av stillingsinnhold og personlige forhold ut fra en vurdering av:

- Arbeids – og ansvarsområde
- Utdanning, erfaring, anvendt kompetanse
- Initiativ, effektivitet og gjennomføringsevne
- Evne og vilje til samarbeid
- Fleksibilitet, omstillingsevne/ utviklingsorientert
- Arbeidsmarkedsforhold

4.2 Minstelønn

Stillingsgrupper	Minstelønssatser fra 1. juli 2018			
	0 år	4 år	8 år	10 år
Sykepleier	400 000	410 000	433 000	490 000
Spesialsykepleier	435 000	455 000	490 000	525 000

4.3 Lokale forhandlinger

I forbindelse med lokale forhandlinger kan det gis individuelle tillegg til grupper og enkeltpersoner
Jfr. kriterier pkt. 4.1

4.4 Kompetansetillegg

Når nærmeste leder har vurdert masterutdannelsen som relevant, gis et individuelt tillegg på kr. 20.000. Tillegget skal flyte oppå gjeldene lønn (betales forholdsmessig etter stillingsstørrelse).

4.5 Funksjonstillegg

Fagutviklingssykepleier kr. 15 000. Tillegget skal flyte oppå gjeldene lønn (betales forholdsmessig etter stillingsstørrelse).

4.6 Effektivering og evaluering

Før effektivering av lønnsoppgjør skal tillitsvalgte, på forespørsel, få innsyn i hvordan avtalte kriterier er fordelt på individ- og /eller gruppe-nivå.

Partene oppfordres til å gjennomføre felles evalueringsmøte for å kartlegge eventuelle forbedringspunkter i senere lokale forhandlinger. Det bør føres referat fra møtet.

Kau
Krisin