

[Overenskomst område 10, Helseforetak med sykehusdrift](#)

**OVERENSKOMST DEL B**

**MELLOM**

**EL & IT**

**OG**

**HELSE NORD-TRØNDELAG HF**

**(HNT)**

010516 – 300418

# INNHOLDSFORTEGNELSE

## Innhold

1. 0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER.....	3
1.1 Overenskomstens omfang .....	3
1.2 Ikrafttredelse og varighet .....	3
1.3 Fleksible arbeidstidsløsninger.....	3
1.4 Turnusarbeid.....	3
1.5 Intensjonsavtale.....	3
1.6 Ansettelse .....	3
1.7 Oppsigelsesfrister .....	3
1.8 Overtid etter tilkalling .....	3
2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID .....	3
3.0 LØNNBESTEMMELSER .....	3
3.1 Etablerte stillingsgrupper: .....	4
3.2. Stillingsbenevnelser: .....	4
3.3 Lønnsforhandlinger .....	4
3.4 Kriterier for individuell lønnsfastsetting .....	4
4.0 DIVERSE .....	5
4.1 Lønnsutbetaling.....	5
4.2 Pensjonsgivende tillegg.....	5
4.3 Utbetaling av ferielønn.....	5
5.0 TVISTER .....	5
5.1 Tvisters behandling .....	5

## **1.0 ALMINNELIGE BESTEMMELSER**

### **1.1 Overenskomstens omfang**

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer i EL & IT som er tilsatt i Helse Nord-Trøndelag HF med et fast og midlertidig tilsetningsforhold, og med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr. uke.

Administrerende direktør, klinikkleder og avdelingsleder på 2. nivået omfattes ikke av denne overenskomst med unntak av sosiale bestemmelser.

### **1.2 Ikrafttredelse og varighet**

Overenskomsten trer i kraft 010516 og gjelder til og med 300418.

### **1.3 Fleksible arbeidstidsløsninger.**

Fleksitidsordningen er regulert i egen særavtale.

### **1.4 Turnusarbeid**

Det er et mål å etablere mer individtilpassede og fleksible turnusordninger enn de som i dag gjelder. Alternative turnusordninger som for eksempel bevegelig arbeidstid og årsturnuser videreføres.

Årsturnus reguleres gjennom egen protokoll.

### **1.5 Intensjonsavtale**

Arbeidsgiver har som intensjon at flest mulig skal ha mulighet til full stillingsandel.

### **1.6 Ansettelse**

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

### **1.7 Oppsigelsesfrister**

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være minst 3 måneder.

For midlertidig ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfrist være 1 måned.

### **1.8 Overtid etter tilkalling**

Tilkalling med kortere varsel enn 1 dag godtgjøres som for overtid uavhengig av stillingens størrelse.

## **2.0 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID**

Godtgjøring for særskilt arbeidstid godtgjøres etter bestemmelsene i A2, med unntak av:

Arbeidstakere med dagarbeidstid tilstås 30 % pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og 06.00.

## **3.0 LØNNBESTEMMELSER**

Helse Nord-Trøndelags lønnspolitikk skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og til gode arbeidsforhold.

Helse Nord-Trøndelag har gjennom Styringsdokumentene forpliktet seg til å oppnå økonomisk balanse, epikrisetid, redusert sykefravær, samt å løse problemet med

korridorpasienter. Lønnspolitikken skal også innrettes slik at den målrettet kan bidra til å oppfylle disse oppdragene som eier har pålagt foretaket.

Lønnspolitikken skal ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at foretakets konkurransevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

Individuell lønnsfastsetting er en viktig del av foretakets lønnspolitikk.

### 3.1 Etablerte stillingsgrupper:

Jfr A2.

### 3.2. Stillingsbenevnelse:

Gruppe	Stillingsbenevnelse	Minstelønn
2	Fagarbeider Servicetekniker Tekniker	Jfr. stige i A2
4	Ingeniør	Jfr. stige i A2
5	Konsulent Rådgiver	Jfr. stige i A2
6	Avdelingsleder	

### 3.3 Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedsammenslutningene/SAN.

### 3.4 Kriterier for individuell lønnsfastsetting

- Kompetanse/kvalitet:  
Etter- og videreutdanning  
Spiss, og bredde og realkompetanse.  
Følger den faglige utviklingen.  
Deler kompetanse med andre.  
Effektiv ytelse av tjenester av høy kvalitet.
- Personlige egenskaper:  
Evne til å tenke nytt / se muligheter  
Serviceinnstilling gjennom brukerperspektiv  
Evne til kommunikasjon og samarbeid  
Fleksibilitet  
Evne til å lede  
Bidra positivt til godt arbeidsmiljø.  
Pålitelighet.
- Ansvar:  
Utvidet ansvars og arbeidsområder.  
Veiledningsansvar for studenter / andre.  
Fagansvar.

## 4.0 DIVERSE

### 4.1 Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales månedlig den 15. hver måned.

Lønnen utbetales på bankkonto.

Dersom den 15. faller på lørdag, søndag eller helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

### 4.2 Pensjonsgivende tillegg

Godtgjøring for særskilt arbeidstid (ubekvem arbeidstid) er pensjonsgivende.

Partene er enig om å endre utbetalingspraksisen til etterskuddsvis utbetaling av ubekvemstilleggene.

### 4.3 Utbetaling av ferielønn

I Helse Nord-Trøndelag HF skal det for de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret, foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned.

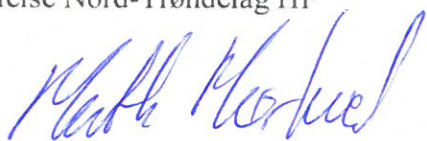
## 5.0 TVISTER

### 5.1 Tvisters behandling

Oppstår det tvist om noen bestemmelse i denne overenskomsten eller om bestemmelser som denne overenskomsten henviser til, skal tvisten søkes løst i henhold til de reglene i Hovedavtalen mellom foretaket og avtalepartner

Namsos/Levanger, dato: 080616

Helse Nord-Trøndelag HF



EL & IT

