

Generelle betingelser ved Sykehuspartner HF

1. Tariffavtaler

Arbeidsforholdet reguleres av de til enhver tid gjeldende tariffavtaler, overenskomster, særavtaler og sosiale bestemmelser. På tidspunktet for avtaleinngåelsen er dette hovedavtaler i Spekter og lokale overenskomster (del B av Hovedavtalen) inngått med LO, Unio, YS, SAN og Akademikerne.

2. Andre tillegg og godtgjøringer

Utbetaling av eventuell overtid skal være pålagt og avtalt med leder i forkant. Utgifter i forbindelse med reiser i oppdrag for arbeidsgiver dekkes p.t. når reisen medfører kostnader som arbeidstaker ellers ikke ville hatt (merkostnader). Diettgodtgjørelse dekkes ikke for dagsreiser til en annen Sykehuspartnerlokasjon eller helseforetak i forbindelse med ordinær arbeidsutførelse. Utgifter til diettgodtgjørelse dekkes ikke ved kurs, samlinger o.l. hvor måltider er inkludert.

Tilleggsgodene beskrevet ovenfor anses som administrative ordninger. De kan derfor ensidig endres, tilbaketrekkes og/eller avsluttes av arbeidsgiver til enhver tid, uten at det gis kompensasjon til arbeidstaker.

Tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, men som arbeidstaker mottar direkte eller indirekte for sitt arbeid, reguleres av de til enhver tid gjeldende tariffavtaler, jf. punkt 1 ovenfor.

3. Kostnadsdekning

Arbeidsgiver dekker utstyr og utgifter som arbeidsgiver finner nødvendig for at arbeidstaker skal kunne utføre arbeidet, i tråd med arbeidsgivers til enhver tid gjeldende retningslinjer.

4. Pensjons- og forsikringsordninger

Arbeidstaker omfattes av arbeidsgivers til enhver tid gjeldende kollektive pensjons- og forsikringsordninger for den stillingskategorien Arbeidstaker tilhører. For tiden utgjør dette et trekk på 2 % av brutto lønn begrenset oppad til 12 ganger Folketrygdens grunnbeløp (G). Ansatte i Sykehuspartner har for tiden tjenstepensjon i Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet (PKH). Arbeidstakere som har utdanning som sykepleier eller lege har for tiden pensjonsordning i KLP. Pensjonsordningen er en offentlig tjenstepensjon som sikrer en pensjon på 66 % av sluttlønnen, gitt full opptjening. Pensjonsordningen kan gi mulighet for uførepensjon for en lavere stillingsandel enn 50%, og den kan innvilges permanent eller for en tidsbegrenset periode. Arbeidsgiver dekker for tiden gruppelevforsikring, ulykkesforsikring fritid, reiseforsikring tjenestereiser og yrkesskadeforsikring, Nærmere informasjon om gjeldende pensjons- og forsikringsordninger finner du på www.sykehuspartner.no under Informasjon/Dokumenter for nyansatte.

5. Ferie og annet betalt fravær

Retten til ferie og feriepenger samt reglene for fastsettelse av ferietidspunktet følger ferielovens bestemmelser og Virksomhetens til enhver tid gjeldende tariffavtaler, jf. punkt 1 ovenfor, og retningslinjer. Avvikling av ferie skal tilpasses arbeidsgivers behov.

Velferdspermisjon med lønn kan for tiden maksimalt innvilges inntil 10 dager pr. kalenderår, og innvilges etter skjønnsmessige vurderinger og stillingsstørrelse. Arbeidstaker kan for tiden få fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Fra det året medarbeideren fyller 62 år kan det for tiden tas ut 5 seniordager (100 % stilling) etter avtale med leder. Fra det året medarbeider fyller 64 år kan det for tiden tas ut til sammen 10 seniordager (100 % stilling) etter avtale med leder. Dagene som nevnt over kan for tiden innvilges og justeres forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

Julaften eller nyttårsaften gis for tiden som fridag m/lønn.

Tilleggsgodene beskrevet ovenfor anses som administrative ordninger. De kan derfor ensidig endres, tilbaketrekkes og/eller avsluttes av arbeidsgiver til enhver tid, uten at det gis kompensasjon til arbeidstaker.

6. Sosial trygghet

Arbeidsgiver sørger for innbetaling av arbeidsgiver og trygdeavgift i tråd med de til enhver tid gjeldende regler, samt forskuddstrekk av skatt i tråd med arbeidstakers skattekort. Arbeidsgiver og trygdeavgiften finansierer ulike velferdsordninger, inkludert sykepenge, foreldrepenger, arbeidsledighetstrygd og pensjoner fra folketrygden.

Innenfor de begrensninger som følger av gjeldende lov- og avtaleverk, har arbeidsgiver rett til å endre gjeldende ordninger uten samtykke fra arbeidstaker.

7. Kompetanseutvikling

Med hensyn til arbeidsgivers kompetanseutviklingspolitikk vises til gjeldende tariffavtaler, jf. punkt 1 ovenfor.

Utdanningspermisjon med lønn kan gis når avdelingen har behov for vedlikehold og tilførsel av kompetanse. Det kan også gis støtte til andre kostnader som semesteravgifter, studiemateriell samt reise- og oppholdsutgifter.

Det er for tiden avsatt kompetansemidler til medarbeidere over 60 år til generelle og individuelle kompetansetiltak med inntil 10 000 nok per medarbeider. Formålet er at flere seniorer både kan og vil fortsette lenger i arbeid. Tiltaket må derfor være kompetansehevende i forbindelse med jobb (eksempelvis kurs, seminar eller utdanning).

8. Bierverv

Arbeidstaker må ikke ta annet arbeid (supplerende arbeidsforhold / engasjement / bistillinger), som påvirker den ansattes mulighet til å ivareta arbeidsforholdet ved helseforetaket/virksomheten på en fullt forsvarlig måte.

Arbeidstaker må ikke uten skriftlig forhåndssamtykke fra Arbeidsgiver, ta ansettelse i eller drive virksomhet som har en slik funksjon at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet. Arbeidsgiver skal etter forespørsel gi skriftlig begrunnet svar uten ugrunnet opphold og senest innen 14 dager. Arbeidstakeren må ikke ha eierskap eller styreverv i virksomhet eller utføre oppgaver og aktiviteter for virksomhet som har en slik funksjon eller slike forretningsmessige interesser at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet.

Arbeidstaker som er helsepersonell med autorisasjon eller lisens har meldeplikt om bierverv. Meldeplikt omfatter «all helsefaglig virksomhet» som helsepersonell utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeids- og oppdragsgivere i Norge eller i utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold o.l., jf. Lov om helsepersonell mv. § 19.

9. Fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforhold

Oppsigelse skal skje skriftlig via skjema "oppsigelse" i personalportalen. En oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver skal skje i tråd med arbeidsmiljølovens regler, herunder §§ 15-1 til 15-4. Hva gjelder arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål, samt gjeldende frister for dette, og arbeidstakers ev. rett til å fortsette i stillingen ved oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver, vises det til aml. §§ 17-3, 17-4 og 15-11.

Aldersgrensen i virksomheten er for tiden 72 år. Aldersgrensen kan endres av virksomheten innenfor rammen av gjeldende lov- og avtaleverk.

Ved fratreden skal arbeidstaker levere tilbake alle eiendeler som tilhører arbeidsgiver, herunder, men ikke begrenset til; PC, adgangskort, nøkler, materiale og utstyr. Dette gjelder også materiale som er lagret elektronisk.

10. Andre retningslinjer mv.

Arbeidstaker må gjøre seg kjent med, holde seg oppdatert på og overholde de skriftlige retningslinjene og reglementene som til enhver tid gjelder i Sykehuspartner HF. Oppdaterte retningslinjer og reglementer finnes på www.sykehuspartner.no under meny og dokumenter for nyansatte. Brudd på bestemmelsene ovenfor eller gjeldende retningslinjer og reglementer kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet med arbeidsgiver, og i alvorlige tilfeller vil brudd kunne resultere i oppsigelse eller avskjed, i tillegg til erstatningsansvar.