

# PROTOKOLL

## Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomster i overenskomstområde 10 (Helseforetak) i Spekter området

År 2010, den 30. september, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne v/Akademikerne helse vedrørende overenskomst for overenskomstområde 10 (Helseforetak).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd og protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne den 15. april 2010.

Tilstede:

For Spekter  
Stein Gjerding  
Cathrine Hennig  
Øyvind Bakke  
Wenche Eikens  
Berit Hægeland  
Ingvild Elden

For Akademikerne  
Rune Frøyland  
Torunn Janbu  
Anne Kjersti Befring  
Hege Gjessing  
Hanne Gillebo-Blom  
Bjørn Ove Kvavik  
Trond Teisberg  
Ann Torunn Tallaksen  
Cecilie Fauchald Rygg

### 1. Avslutning av forhandlingene

#### **A. Protokoll fra forhandlinger om sosiale bestemmelser (del A1)**

Spekter og Akademikerne konstaterer at det er oppnådd enighet i forhandlingene om sosiale bestemmelser, og godkjenner denne delen av overenskomsten slik det fremgår av protokoll datert 3. mai 2010.

#### **B. Den forbundsvise landsomfattende delen av overenskomsten (del A2)**

Spekter og Akademikerne konstaterer at det er oppnådd enighet om overenskomstens del A2 mellom Spekter Helse og Den norske legeforening. Spekter og Akademikerne viser til protokollen fra forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del A2 slik den fremgår av protokoll av 23. august 2010.

Minstelønnen for overleger, jf. § 5.4.5, settes til kr 556.000.

### ***C. De lokale forhandlingene (del B)***

Spekter og Akademikerne konstaterer at det i de lokale forhandlingene er oppnådd enighet om overenskomstens del B mellom følgende virksomheter og organisasjoner:

- Akershus Universitetssykehus HF
  - Akademikergruppen
- Helgelandssykehuset HF
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
- Helse Bergen HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  - Den norske tannlegeforening
- Helse Finnmark HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
- Helse Fonna HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
- Helse Førde HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
- Helse Midt-Norge RHF
  - Tekna
- Helse Nord RHF
  - Akademikergruppen
- Helse Nordmøre og Romsdal HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  - Tekna
- Helse Nord-Trøndelag HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  - Tekna

- Helse Stavanger HF
  - Den norske legeforening
  - Den norske tannlegeforening
  - Norsk Lektorlag
  - Norsk Psykologforening
  - Samfunnsviterne
  - Siviløkonomene
  - Tekna
  
- Helse Sunnmøre HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  
- Helse Sør-Øst RHF
  - Akademikergruppen
  
- Nordlandssykehuset HF
  - Akademikergruppen
  - Norsk Psykologforening
  
- Oslo universitetssykehus HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  
- Psykiatrien i Vestfold HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  
- Rusbehandling Midt - Norge HF
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  - Samfunnsviterne
  
- St. Olavs hospital HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  - Tekna
  
- Sunnaas sykehus HF
  - Norsk Psykologforening
  
- Sykehuset i Telemark HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening

- Sykehuset i Vestfold HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  
- Sykehuset Innlandet HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  
- Sykehuset Østfold HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  
- Sørlandet Sykehus HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  
- Universitetssykehuset i Nord-Norge HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  - Samfunnsviterne
  
- Vestre Viken HF
  - Akademikergruppen
  - Den norske legeforening
  - Norsk Psykologforening
  - Samfunnsviterne

Spekter og Akademikerne viser til protokollene fra de lokale forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del B for perioden 1. mai 2010 til 30. april 2012 slik det fremgår av protokollene.

Det var ved avslutningen av de lokale forhandlingene ikke oppnådd enighet mellom:

- Akershus universitetssykehus HF og Den norske legeforening
- Akershus universitetssykehus HF og Norsk Psykologforening
- Oslo universitetssykehus HF og Tekna
- Sunnaas sykehus HF og Den norske legeforening
- Sykehuset i Telemark HF og Norsk Psykologforening
- Nordlandssykehuset HF og Den norske legeforening

Spekter og Akademikerne er enige om å løse uenighetene slik:

### **Akershus universitetssykehus HF og Den norske legeforening**

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 13. september 2010 gjøres gjeldende med følgende endringer:

Generelt tillegg overleger fastsettes til kr 18.000.  
Minstelønn overleger fastsettes til kr 572.000.

Pott til individuell fordeling fastsettes til kr 1.000.000 og skal fordeles slik at det først skal benyttes kr 300.000 i et likt generelt tillegg til alle overleger.

### **Akershus universitetssykehus HF og Norsk Psykologforening**

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 10. juni 2010 gjøres gjeldende.

### **Oslo universitetssykehus HF og Tekna**

Protokoll og overenskomstens del B fastsettes slik det fremgår av vedlegg.

### **Sunnaas sykehus HF og Den norske legeforening**

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 14. september 2010 gjøres gjeldende.

### **Sykehuset i Telemark HF og Norsk Psykologforening**

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 10. juni 2010 gjøres gjeldende med følgende endringer:

Minstelønn psykologspesialist endres til kr 575.000.

#### **Studiepermisjon for psykologspesialist innføres slik:**

Det etableres ordning med 4 måneders studiepermisjon hvert 5. år for psykologspesialister, jf B-delsoverenskomstens pkt. 7.

Utover bestemmelsene i B-dels overenskomstens pkt. 7 gjelder følgende bestemmelser ved innføring av permisjonsordningen:

For psykologer i stilling som spesialist ved tidligere Blefjell sykehus HF, som ved fusjonen med STHF pr 01.07.09 hadde opparbeidet seg rettigheter til studiepermisjon, godskrives opptjeningstiden fra Blefjell sykehus HF's B-delsoverenskomst over i ny ordning ved STHF. For øvrige psykologspesialister med sammenhengende fast ansettelsesforhold i 100 % stilling som spesialist ved STHF, teller hvert 1/1 år fra 01.01.2002 som ½ års opptjeningstid. Ansettelse før 2002 gir ikke opptjening.

Klinikkene er ansvarlig for å utarbeide oversikt over psykologspesialistenes opptjeningstid. Psykologspesialistene melder sine eventuelle planer for uttak av studiepermisjon innen

30.11.10 til ansvarlig leder. Basert på opptjeningstid og psykologspesialistenes innmeldte planer skal klinikkene innen 31.01.11 ha utarbeidet indikativ plan for innfasing av permisjonsordningen. Klinikkene ved ansvarlig leder skal forestå prioriteringsrekken for gjennomføring av permisjon. I prioriteringen skal psykologspesialistenes tidligere studiepermisjoner tas med i vurderingen, både med hensyn til når de ble gjennomført, og varighet. Hyppige og/eller langvarige tidligere studiepermisjoner med lønn kan gå til fradrag i permisjonstiden. Beslutning tilligger ansvarlig leder etter en rimelighetsvurdering og dialog med angjeldende psykologspesialist.

Hensynet til forsvarlighet og kapasitet i pasientbehandling i ordinær drift går foran avvikling av studiepermisjon. Arbeidsgiver skal ut fra forsvarlighetshensyn så langt som mulig legge til rette for suksessiv avvikling av studiepermisjonen. Dersom innfasing av permisjonsordning kommer i konflikt med forsvarlighetshensyn og sykehusets pålagte krav om pasientbehandling, kan innfasingen utsettes.

### **Nordlandssykehuset HF og Den norske legeforening**

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 14. september gjøres gjeldende med følgende endringer:

Generelt tillegg overleger fastsettes til kr 20.500.  
Minstelønn overleger fastsettes til kr 582.000.  
Pott til individuell fordeling fastsettes til kr 372.000.

Nytt punkt 5.5.5. Tillegg for professorkompetanse  
Leger med professorkompetanse gis et tillegg på kr 10.000.

Beløpet belastes ikke pott til individuell fordeling.

### **2. Gjennomføring av forhandlingsresultatet**

De avtalte tilleggene utbetales så snart det er praktisk mulig. Tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

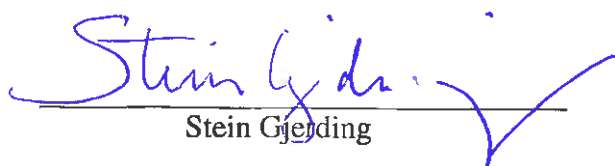
### **3. Øvrige bestemmelser**

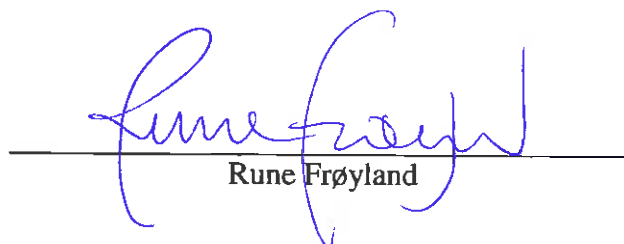
Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene datert 15. april 2010.

Spekter og Akademikerne har godkjent forhandlingsresultatet.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Akademikerne

  
Stein Gjerding

  
Rune Frøyland

# Overenskomsten Del B

**mellom**

**Tekna**

**og**

**Oslo universitetssykehus HF**

**01.05.2010 – 30.04.2012**

# INNHALDSFORTEGNELSE:

Overenskomsten Del B.....	7
<b>I OMFANG.....</b>	<b>10</b>
1 VIRKEOMRÅDE.....	10
<b>II SOSIALE BESTEMMELSER.....</b>	<b>10</b>
<b>III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.....</b>	<b>10</b>
2 INNLEDENDE BESTEMMELSER.....	10
2.1 <i>Fleksibilitet</i> .....	10
2.2 <i>Fleksibel arbeidstid</i> .....	10
3 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER.....	10
3.1 <i>Definisjon</i> .....	10
3.2 <i>Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke</i> .....	
3.2.1 <i>Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dag før disse</i> .....	11
3.3 <i>Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke</i> .....	11
3.4 <i>arbeidstid for tredelt turnusarbeid</i> .....	11
3.4.1 <i>Deltid</i> .....	11
3.5 <i>Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke</i> .....	11
4 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID.....	11
4.1 <i>Lørdags- og søndagstillegg</i> .....	11
4.2 <i>Helg- og høytidstillegg</i> .....	12
4.3 <i>Kvelds- og nattillegg</i> .....	12
4.3.1 <i>Kveldstillegg</i> .....	12
4.3.2 <i>Nattillegg</i> .....	12
4.4 <i>Erstatning av fridag</i> .....	12
4.5 <i>Pensjonsgivende tillegg</i> .....	12
5 GODTGJØRING FOR OVERTID.....	12
5.1 <i>Definisjon</i> .....	12
5.2 <i>Avgrensning</i> .....	13
5.3 <i>Prosenttillegg</i> .....	13
5.3.1 <i>Helge- og høytidsdager 133 1/3 %</i> .....	13
5.3.2 <i>100 %</i> .....	13
5.3.3 <i>50 %</i> .....	13
5.4 <i>Avspasering</i> .....	13
5.5 <i>Overtid etter tilkalling</i> .....	14
5.6 <i>Kompensasjon for møtevirksomhet</i> .....	14
5.7 <i>Divisor for overtid</i> .....	14
5.8 <i>Forskjøvet arbeidstid</i> .....	14
6 VAKTORDNINGER.....	15
6.1 <i>Beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet</i> .....	15
6.1.2 <i>Godtgjøringer</i> .....	15
6.2 <i>Tilrettelegging/fritak</i> .....	16
6.3 <i>Ny arbeidsplan / endring av arbeidsplan (turnusplan)</i> .....	16
6.4 <i>Produktivitetsavtale</i> .....	16
7 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID.....	16
7.1 <i>Arbeidstid på reiser</i> .....	16
7.2 <i>Reisegodtgjøring</i> .....	16
<b>IV LØNN.....</b>	<b>17</b>
8 LØNNSBESTEMMELSER.....	17
8.1 <i>Generelt</i> .....	17
8.1.1 <i>Definisjon</i> .....	17
8.2 <i>Særlig ansvar i tidsbegrenset periode</i> .....	17
8.3 <i>Prinsipper for lønnsfastsettelse</i> .....	18

8.3.1 Lønnsvurdering ved nyansettelse.....	18
8.3.2 Lønnsamtaler .....	18
8.3.3 Minstelønn.....	18
8.3.4 Lønnsystem for stipendiater .....	18
0 år kr 384.000.....	18
<b>V OPPSIGELSE .....</b>	<b>19</b>
9 OPPSIGELSESFRISTER .....	19
9.1 Prøvetid og midlertidig ansettelse under ett års varighet.....	19
9.2 Fast ansatte.....	19
<b>VI ANDRE FORHOLD.....</b>	<b>19</b>
10 BIERVERV.....	19
11 KOMPETANSEUTVIKLING .....	20
12 LIVSFASEPOLITIKK.....	20

# I OMFANG

## 1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Tekna som er ansatt ved Oslo Universitetssykehus HF med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Overenskomsten omfatter ikke virksomhetens ledelse, eller andre som har som oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger. Det fremgår av en egen protokoll hvilke betingelser som gjelder og hvem dette omfatter. Lønns- og arbeidsvilkår for disse ivaretas i egen kontrakt.

## II SOSIALE BESTEMMELSER

Sosiale bestemmelser følger det som er avtalt mellom de sentrale parter.

## III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.

### 2 INNLEDENDE BESTEMMELSER

#### 2.1 Fleksibilitet

Partene er enige om at det skal gis mulighet til å etablere arbeidstids- og kompensasjonsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes behov i ulike livsfaser.

#### 2.2 Fleksibel arbeidstid

Ved behov for fleksibel arbeidstid med indre og ytre kjernetid følges avtale for fleksibel arbeidstid i OUS. Arbeidstaker skal få mulighet til å benytte denne avtalen dersom dette ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten.

### 3 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

#### 3.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig når dette er avtalt jfr. Punkt 6.

#### 3.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke:

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 t pr. uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 0700 og 17.00 og fordeles fortrinnsvis på de fem første dagene pr. uke.

Dersom det av hensyn til publikum/pasientbehandling fastsettes behandlingstilbud/åpningstid/ekspedisjonstid utover første ledd skal arbeidstidsordningen fastsettes i

samsvar med arbeidsmiljølovens regler. Behovet for å fastsette slik behandlingstilbud/åpningstid/ekspedisjonstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.

### *3.2.1 Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dag før disse*

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager såfremt driften tillater det.

Så langt driften tillater det er arbeidstiden til kl. 12.00 på følgende dager:

- Onsdag før skjærtorsdag
- Pinseaften
- Julaften
- Nyttårsaften

### **3.3 Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke**

Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 time pr. uke ved følgende tilfeller:

- I turnusordninger hvor ordinær arbeidstid må utføres mellom kl. 20.00 og 06.00 og/eller minst hver 3. søndag
- Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid

### **3.4 arbeidstid for tredelt turnusarbeid**

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under 3.3 og 3.5 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 3.2 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 i løpet av sju dager. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

#### *3.4.1 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 natteime regner som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

### **3.5 Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke**

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 t pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

## **4 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID**

Godtgjøring etter punktene 4.1 til 4.5 betales ikke under overtidsarbeid.

### **4.1 Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 40,- pr arbeidet time.

## **4.2 Helg- 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 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

## **4.3 Kvelds- og nattillegg**

### *4.3.1 Kveldstillegg*

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl 17.00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 40 % per time.

### *4.3.2 Nattillegg*

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl 21.00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 45 % per time.

Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg.

## **4.4 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 vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 6.

## **4.5 Pensjonsgivende tillegg**

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

For øvrig vises det til utfyllende bestemmelser, herunder etablert praksis, for omgjøring av slike tillegg under de til enhver tid gjeldende lover, forskrifter og vedtekter for pensjonsordningene Oslo universitetssykehus HF er omfattet av.

# **5 GODTGJØRING FOR OVERTID**

## **5.1 Definisjon**

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

## 5.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart, og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

For deltidsansatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timelønn. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 5.8.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Dersom arbeidstaker har en slik stilling skal dette være nedfelt i en individuell avtale. 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

### 5.3.1 Helge- og høytidsdager 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.

### 5.3.2 100 %

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, søndager og fridager i arbeidsplanen
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på onsdag før Kr. Himmelfartsdag
4. Pålagt overtid direkte etter nattevakt

### 5.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

## 5.4 Avspasering

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring (overtidstillegget).

Deltidsansatte som pålegges merarbeid kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker avspaseres time for time. Overtid kan avspaseres time for time, overtidstillegget utbetales.

### **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 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.

### **5.6 Kompensasjon for møtevirksomhet**

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 5.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene avvikles etter avtale med avdelingen.

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 er enige om det.

### **5.7 Divisor for overtid**

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

### **5.8 Forskjøvet arbeidstid**

Når det oppstår ekstraordinære forhold kan den ordinære arbeidstiden forskyves. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er tilstede. Med forskjøvet arbeidstid menes endring av arbeidstid i forhold til oppsatt arbeidsplan pga. ekstraordinære forhold.

#### Varsel

- Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri senere enn kl. 1200 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- Er varsel om forskjøvet arbeidstid gitt med samme varslingsfrist som for ny arbeidsplan, utløses ikke betaling etter denne bestemmelsen.
- Dersom det ikke er mulig å gi varsel før kl. 12.00 dagen før, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- 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.
- Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

#### Kompensasjon

- Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.
- Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

- Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 5 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelig turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven.
- Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 4.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 6, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere.

## 6 VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal i god tid innarbeides i en arbeidsplan, jf. arbeidsmiljøloven. Betingelser nedfelles i særavtale mellom lokale parter. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som er etablert med mindre annet avtales lokalt.

### 6.1 Beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet

Med beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig, og kan varsles på den måten som er avtalt med arbeidsgiver.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

#### 6.1.2 Godtgjøringer

En time beredskapstjeneste utenfor arbeidsstedet skal betales ut fra avtalt omregningsfaktor.

Partene avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for vaktordninger, enten i form av at den beregnede tid kan tas ut som pengegodtgjørelse eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvis forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis kompenseres i penger og delvis regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Partene avtaler tillegg som skal kompensere for ulempen ved kvelds- og natttjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste.

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

Dersom utrykningen avblåses, utbetales det for faktisk medgått reisetid.

Nødvendige reiseutgifter dekkes etter de til enhver tid gjeldende satser i Statens reiseregulativ i inn- og utland.

## **6.2 Tilrettelegging/fritak**

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere skal ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

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.

## **6.3 Ny arbeidsplan / endring av arbeidsplan (turnusplan)**

Ny arbeidsplan skal senest 4 uker før ikraftreden foreligge ferdig drøftet med tillitsvalgte, med eventuelle godkjenninger og kunngjort ved oppslag for alle som omfattes av den.

## **6.4 Produktivitetsavtale**

I avtaleperioden kan det etableres alternative arbeidstidsordninger.

Partene er enige om at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstidens lengde og plassering kan fravikes. Deltagelse i slike avtaler skal baseres på frivillighet. Slike ordninger tas inn i egne avtaler mellom partene lokalt.

# **7 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID**

Bestemmelsen gjelder ved tjenestereiser, dvs. reiser som er pålagt av arbeidsgiver. Det gjelder ikke for deltagere på kortvarige kurs, konferanser eller faglige reiser som foretas vesentlig i egen interesse.

## **7.1 Arbeidstid på reiser**

1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Dokumentert reisetid utenom arbeidstid regnes som time for time (1:1).
3. Reisetiden er den tiden som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis.
4. Reisetid utenom arbeidstid kan etter avtale kompenseres med avspasering time for time.
5. Er reisetiden ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid med ordinær timelønn.
6. Dersom reisen omfatter flere oppdragsteder, regnes tid for reiser mellom oppdragstedene som reisetid.
7. Dersom man er på reise mellom kl. 22.00 – 06.00 og får utbetalt nattillegg eller bruker soveplass, har man ikke krav på annen godtgjørelse
8. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid
9. Med mindre annet er avtalt mellom partene gjelder ovennevnte bestemmelser også for utenlandsreiser.
10. 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. Dette skal være nedfelt i en skriftlig avtale med arbeidstaker

## **7.2 Reisegodtgjøring**

1. Tjenestereiser skal foretas på mest kostnadseffektiv måte for foretaket.

2. Utgifter til diett dekkes etter samme satser som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ i inn- og utland.
3. Utgifter til overnatting dekkes etter regning.
4. Ved privat innkvartering eller lignende som det ikke fremlegges kvittering for, betales godtgjøring for overnatting etter statens satser som gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens regulativ i Norge.

### **7.3 Tjeneste ved annet helseforetak enn Oslo universitetssykehus**

Når en arbeidstaker må utføre tjeneste ved annet helseforetak enn OUS, dekkes utgifter til overnatting, diett og reise i henhold til punktene 7.1 og 7.2.

Arbeidsgiver kan vurdere en særskilt godtgjørelse på bakgrunn av tjenestens omfang og belastning dersom avstand fra hovedarbeidssted til annet tjenestested overstiger 60 km.

## **IV LØNN**

### **8 LØNNSBESTEMMELSER**

#### **8.1 Generelt**

##### *8.1.1 Definisjon*

##### *Årslønn*

Med årslønn forstås minstelønn og eventuelle individuelle tillegg som inngår i årslønn. Årslønn er grunnlag for beregning av timelønn. Månedslønn er årslønn dividert med 12.

##### *Særskilt tillegg*

Med særskilt tillegg forstås et fast lønnsmessig tillegg som er tildelt for en bestemt funksjon eller et bestemt oppdrag. Særskilt tillegg inngår ikke i årslønn eller minstelønn, og derfor ikke i grunnlag for beregning av timelønn.

Med timelønn forstås årslønn med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

37,5 timers uke: 1950

35,5 timers uke: 1846

33,6 timers uke: 1747

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.

#### **8.2 Særlig ansvar i tidsbegrenset periode**

Blir arbeidstaker gitt et særlig utvidet ansvar og/eller oppgaver for en tidsbegrenset periode på minimum 2 uker kan det gis et tillegg for perioden. Eventuell godtgjøring vurderes og fastsettes av nærmeste leder.

### 8.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

#### 8.3.1 Lønnsvurdering ved nyansettelse

Ved ansettelse i stilling tas det utgangspunkt i følgende når det gjelder krav til stillingens innhold og stillingsinnehavers kvalifikasjoner:

- Formal kompetanse – utdanning – kurs
- Realkompetanse – arbeidserfaring og praksis
- Arbeidsoppgaver, ansvar, funksjon
- Personlig ferdigheter
- Markedsverdi

Partene er enig om at hensynet til likelønn skal ivaretas.

#### 8.3.2 Lønnssamtaler

Det skal gjennomføres lønnsamtaler en gang per år. Lønnssamtalen danner grunnlag for individuelle vurderinger i forbindelse med bl.a. hovedoppgjør og mellomoppgjør.

Den årlige lønnsvurderingen skal baseres på avtalte og drøftede kriterier jamfør del A kap. II pkt. 2.

#### 8.3.3 Minstelønn

Minstelønns plasseringene gjelder når slik kompetanse kreves for tilsetting i stillingen. Minstelønn er en sikringsbestemmelse. Det skal gjøres en individuell lønnsvurdering i samsvar med prinsippene i overenskomsten.

For ansatte i post.doc.- og forskerstillinger forutsettes det at den ansatte driver aktiv forskning innenfor et relevant fagområde. Tilsvarende forutsettes at doktorgrad er tilegnet innenfor relevant fagområde.

#### **Hovedfag-/masterutdannede inklusive sivilingeniører**

Minimumslønn      kr. 390 000

#### **Forsker med doktorgrad inkl. post.doc.**

Minimumslønn      kr 435 000

#### 8.3.4 Lønnssystem for stipendiater

Stigen gjelder for stipendiater ansatt etter 01.01.2009.

0 år    kr 365 000

1 år    kr 377 000

2 år    kr 390 000

For stipendiater som ansettes fra 01.01.2011 gjelder:

0 år    kr 384.000

1 år    kr 397.000

2 år t   kr 411.000

### 8.3.5 Lønnstekniske forhold

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto på den dato arbeidsgiver har fastsatt lønnsutbetaling. Faller denne dagen på en lørdag, søndag eller helge- og høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag. Endring av dato for lønnsutbetaling skal i god tid drøftes med organisasjonene.

## 8.4 Særskilt tillegg

### 8.4.1 Doktorgradstillegg

Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt som vedkommende er tilsatt i, gis et særskilt tillegg på kr 30.000.- pr år i hel stilling, men gjelder ikke ansatte i forskerstillinger. Det forutsettes at vedkommende driver aktiv forskning.

### 8.4.2 Professorkompetanse

Ansatte som driver aktiv forskning gis ved oppnådd professorkompetanse et særskilt tillegg på kr 30.000.- pr år i hel stilling, men gjelder ikke ansatte i forskerstillinger. Det forutsettes at den faglige innretningen er i overensstemmelse med avdelingens behov og satsningsområde, og stillingens funksjon.

## V OPPSIGELSE

### 9 OPPSIGELSESRISTER

#### 9.1 Prøvetid og midlertidig ansettelse under ett års varighet

For arbeidstakere som er inntatt med prøvetid på inntil 6 måneder og for alle arbeidstakere som er inntatt for å utføre arbeid av forbigående art, er det en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned.

#### 9.2 Fast ansatte

For øvrige arbeidstakere gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet følger av lov.

Oppsigelsesfristene regnes fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen kom frem til mottaker.

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling, kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for det.

## VI ANDRE FORHOLD

### 10 BIERVERV

Arbeidstaker må ikke påta seg bierverv som kan påvirke muligheten til å utføre tjenesten ved OUS HF på en fullt forsvarlig måte. Arbeidstaker må heller ikke påta seg ansettelse i eller drive virksomhet som konkurrerer med OUS HF eller som gjør at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet. Tilsvarende gjelder for arbeidstakers eierskap eller

styreverv. Det skal skje en individuell og konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle mht adgangen til å påta seg bierverv.

Bierverv skal på forhånd være avklart med arbeidsgiver. Arbeidstaker har opplysningsplikt overfor arbeidsgiver om bierverv, slik bierverv til enhver tid er definert.

For øvrig vises det til utfyllende bestemmelser i de til enhver tid gjeldende retningslinjer om bierverv som gjøres gjeldende i OUS HF.

## **11 KOMPETANSEUTVIKLING**

Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurransevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet.

Kompetansegivende oppgaver og kurs er en forutsetning for å gi de ansatte mulighet til å imøtekomme dagens og morgendagens kompetansekrav.

En jevnlig utveksling av vurderinger om behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling mellom den enkelte ansatte og nærmeste leder gjøres i de årlige utviklingssamtaler som danner grunnlaget for målrettede utviklingstiltak som nedfelles i individuell utviklingsplaner.

Det kan innvilges permisjoner med lønn til faglig fordypning og forskning som bidrar til vedlikehold og videreutvikling av den enkeltes kompetanse i overensstemmelse med avdelingens og foretakets behov og satsingsområde.

## **12 LIVSFASEPOLITIKK**

Livsfasepolitikkbegrepet viser til at vi beveger oss gjennom ulike faser i livet, og at hver fase medfører ulike behov, krav, begrensinger og muligheter.

Partene er enige om at det er viktig å understøtte dette gjennom individuelle løsninger, slik at foretaket kan beholde flest mulig i arbeid. De individuelle løsningene vurderes i konkret avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers muligheter og behov.

# PROTOKOLL

30.09.2010

## Overenskomst – del B

### MERKNADER TIL OVERENSKOMSTEN

#### Sosiale bestemmelser i overenskomst del B Rikshospitalet 2008-2010:

##### 3.1 Omsorgspermisjon uten lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

Forutsatt rett til tjenestefri med lønn ved svangerskap, fødsel eller adopsjon har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil tre års tjenestefri uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn.

Partene er enige om at ansatte som var omfattet av det tidligere Rikshospitalet HF's overenskomst pr. 30.4.2010 og som var medlem av SPK, beholder disse rettighetene som en personlig ordning så lenge de er ansatt i Oslo universitetssykehus HF og er medlem av SPK.

#### § 5 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE

Arbeidstaker med minst seks – 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i foretaket utbetales 1/3 lønn under førstegangs avtjening av militærtjenesten i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og sivil tjenesteplikt.

Partene er enige om at ansatte som var omfattet av det tidligere Rikshospitalet HF's overenskomst pr. 30.4.2010, beholder disse rettighetene som en personlig ordning så lenge de er ansatt i Oslo universitetssykehus HF.

**Kommentar:** Denne bestemmelsen videreføres ikke. Dette gjennomføres slik at de som var omfattet av Rikshospitalets overenskomst pr. 30.4.2010, beholder denne rettigheten som en personlig ordning.

#### § 6 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

**Kommentar:** Denne bestemmelsen videreføres i administrative bestemmelser.

Ansatte som var omfattet av det tidligere Rikshospitalet HF's overenskomst pr. 30.4.2010, beholder disse rettighetene som en personlig ordning så lenge de er ansatt i Oslo universitetssykehus HF.

### **7.1 Beregningsgrunnlag for ferie – arbeidstakere over 60 år**

Feriepenger ytes også for den del av feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden, jf. Ferieloven § 10 nr 3 og nr 6.

Partene er enige om at ansatte som var omfattet av det tidligere Rikshospitalet HF's overenskomst pr. 30.4.2010, og fylte 60 år i løpet av 2010, beholder disse rettighetene som en personlig ordning så lenge de er ansatt i Oslo universitetssykehus HF.

## **MERKNAD TIL KAP III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.**

### **2 INNLEDENDE BESTEMMELSER**

#### **2.2 Fleksibel arbeidstid**

Ved behov for fleksibel arbeidstid følges avtale for fleksibel arbeidstid i OUS.

Ansatte som var omfattet av det tidligere Rikshospitalet HF og Ullevål universitetssykehus HF's rammeavtale for fleksitid, beholder rettighetene iht avtalen som en personlig ordning, inntil avtalen blir avløst av en felles avtale om fleksibel arbeidstid i Oslo universitetssykehus HF som den angjeldende ansatte blir omfattet av.

Partene tar sikte på å inngå en felles avtale om fleksibel arbeidstid for OUS med utgangspunkt i de eksisterende rammeavtaler ved Rikshospitalet og Ullevål, samt administrative retningslinjer ved Aker.

#### **3.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke**

Hensikten med avtalens § 3.2 andre ledd er ikke å endre dagens ordninger eller praksis.

Partene er enige om at behovet utover hovedregelen i første ledd er lite og skal nyttes kun unntaksvis. Det skal i slike tilfeller legges fram særskilt begrunnelse ut fra pasientens behov og pasientbehandling.

## **MERKNADER TIL BESTEMMELSER UNDER KAP. 8 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER**

#### **8.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse**

**Lønnsregulering kan skje uavhengig av årlige lønnsforhandlinger.**

Partene har felles intensjoner for utvikling og innhold i et lønnsystem for Teknas medlemmer ved foretaket. Lønnsutvikling og lønnsdannelse ønskes i all hovedsak knyttet opp til individuelle løsninger og kriterier.

Partene signaliserer at lederne kun skal bruke minstelønn som veiledning ved lønnsinnplassering av helt nyutdannede tilsatte. Kompetanse og erfaring som kommer i tillegg til lavest fastsatt utdanningskrav skal inngå i den individuelle vurdering av den som skal tilsettes, jfr overenskomstens pkt 8.3.

For stillinger hvor det kreves formalkompetanse på bachelor-nivå og hvor den tilsatte har formalkompetanse på master/sivilingeniørnivå og denne kompetansen er relevant og benyttes i den aktuelle stilling, skal arbeidsgiver vurdere dette i forhold til stillinger med krav til kompetanse på tilsvarende nivå.

**For å sikre en enhetlig avlønning av Teknas medlemmer i OUS er partene enige om å gå gjennom eksisterende faste tillegg i fellesskap for å avgjøre hvilke faste tillegg som skal flyttes inn i årslønn. Dette arbeidet skal starte umiddelbart.**

### **8.3.4 Lønn til stipendiater**

I stigen ligger en garanti om lønnsutvikling i en normalt fortløpende stipendiatperiode.

I den grad finansieringen, rekrutteringssituasjonen eller bemanningssituasjonen innenfor det enkelte prosjekt gir rom for avlønning utover dette kan individuelle lønnstillegg gis. Det er imidlertid viktig å være klar over at det er begrensninger i forhold til kryssfinansiering både mellom eksternt finansierte prosjekter og mellom eksternt finansierte prosjekter og sykehusets ordinære driftsmidler.

Stipendiater som tilsettes fra og med 01.01.2011 går inn på ny stige.

## **8.4 Særskilte tillegg**

### **8.4.1 Doktorgradstillegg og 8.4.2 Professorkompetanse**

Det foreligger egne regler for faglig vurdering av doktorgradskompetanse som er utarbeidet med utgangspunkt i "Reglement for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter jf. PM nr 3 / 2001". Samt egne regler for faglig vurdering av professorkompetanse med utgangspunkt i "Regler for opprykk til forsker kode 1183".

Tillegg som gis pr år til ansatte i hel stilling, gis forholdsmessig til ansatte i delt stilling beregnet ut fra stillingens prosentvise størrelse av hel stilling.

I den grad disse tilleggene er i dag en del av årslønn er partene enige om at tilleggene under punkt 8.4 flyttes fra årslønn til særskilt tillegg (fast tillegg).

## **LØNNSREGULERING**

Med virkningsdato 01.05.2010 gis et generelt tillegg til alle Teknas medlemmer på 1,75 % av årslønn pluss faste tillegg.

Stigen for stipendiater ansatt før 01.01.2009 justeres som følger;

0 år	kr 354 000
1 år	kr 365 000
2 år	kr 377 000

Partene er enige om at lønsmassen for Tekna tilsluttet Akademikerne pr. 01.05.2010 er på kr 117 112 148. Heri inngår arbeidstakere finansiert med eksterne midler med kr 43 845 819.- Dette er utgangspunkt for beregninger i forhandlingene.

De avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, variable tillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.