

## RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2010-046

UNIO  
på den ene side

og

SPEKTER  
på den annen side

Vedrørende Tariffrevisjonen 2010

Kl 02.00, 1. juni 2010 ble det avholdt meklingsmøte i Riksmeklingsmannens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av meklingsmann Reidun Wallevik.  
Ny mekling etter meklingsbrudd 27. mai med påfølgende streik.

### Til stede for partene:

Unio:

Lisbeth Normann, Harald Jesnes, Oskar Nilssen, Anne Carlsen, Brit-Toril Lundt, Eirik Rikardsen, Bente Eide, Kristen Nesgård, Unni Hembre og Jon Olav Bjergene.

Spekter:

Anne-Kari Bratten og Stein Gjerding.

### Det ble fremlagt:

1. Riksmeklingsmannens møtebok datert 19., 21., 25., 26. og 27. mai 2010.
2. Diverse dokumenter

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen oppstod det enighet mellom partene som angitt i vedlegg til møteboken.

Spekters representanter meddelte at de aksepterte vedlegget.  
Unios representanter meddelte at de anbefalte vedlegget.

Svarfrist ble satt til 22. juni 2010 kl 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl 04.10.



Reidun Wallevik

## I GENERELT

Overenskomstens del A endres slik det fremgår av vedlegg 1.

## II ØKONOMI

I overenskomstområde 10 helseforetak gis med virkning fra 1. august 2010 følgende generelle tillegg for de som er omfattet av overenskomstens del A2 for Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet:

- a) Sykepleier, fysioterapeut, ergoterapeut og førskolelærer kr 11.000.
- b) Spesialsykepleier/jordmor, spesialfysioterapeut, spesialergoterapeut og pedagoger med spesialkompetanse kr 14.000.
- c) Ledere kr 16.000.
- d) Øvrige direkteplasserte medlemmer kr 11.000.
- e) Fysioterapeut i turnustjeneste kr 9.900.

Minstelønnsatsene heves slik med virkning fra 1. august 2010:

For sykepleier, fysioterapeut, ergoterapeut og førskolelærer:

	0 år	4 år	8 år	10 år
	321.000	328.000	340.000	367.000

For spesialsykepleier/jordmor, spesialfysioterapeut, spesialergoterapeut og pedagoger med spesialkompetanse:

	0 år	4 år	8 år	10 år
	344.000	354.000	369.000	401.000

Fysioterapeut i turnustjeneste kr 288.900.

## III OVERENSKOMSTER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 10 HELSEFORETAK

## **Overenskomstens del A1**

Overenskomstens del A1 for overenskomstområde 10 helseforetak prolongeres.

## **Overenskomstens del A2**

Overenskomstens del A2 prolongeres med følgende endringer:

### **a) Nytt 2.5) Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid**

*For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under 2.6 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 2.2 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 nytt pkt 2.5:

#### *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.

#### *Forholdet til overtid og ekstravakter*

Tidsberegningen i punkt 2.5 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

#### *Nummerering*

Etterfølgende punkter forskyves tilsvarende.

#### *Virkningstidspunkt*

Virkningstidspunkt settes til 01.12.10.

### **b) Minstelønnsnivåene**

Minstelønnsnivåene i overenskomstens del A2 økes slik det fremgår av pkt II Økonomi.

### **c) Pkt 2.7 Deltid/fortrinnsrett**

Tredje ledd endres til:

*Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.*

### **Overenskomstens del B**

Overenskomstens del B for Vestre Viken HF for forbund med A2 del skal være slik de fremgår av vedlegg til møteboken.

Det nedsettes partssammensatte utvalg som har som mandat å utarbeide nye felles B-deler mellom Oslo Universitetssykehus HF (OUS) og henholdsvis Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet. I tillegg nedsettes et felles utvalg for Forskerforbundet, Presteforeningen, Akademikerforbundet og Diakonforbundet. Utvalgene skal bestå av medlemmer fra arbeidsgiversiden ved OUS og tillitsvalgte fra de respektive forbund ved OUS. I tillegg skal de sentrale parter være representert ved Spekter og forbundene sentralt.

Partene skal i dette arbeidet bidra til å legge til rette for at OUS på en best mulig måte kan oppnå bedre samordning og ressursutnyttelse i helseforetaket, særlig når det gjelder å tilpasse arbeidstidsbestemmelsene slik at de bedre reflekterer helseforetakets driftsbehov.

Utvalgsarbeidet skal være avsluttet innen 1. november 2010.

Dersom partene ikke blir enige, vil B-delen for de respektive forbund bestå av de bestemmelser som i dag utgjør B-delene ved OUS.

Overenskomstens del B ved øvrige helseforetak for forbund med A2 del videreføres med mindre partene lokalt blir enige om noe annet. Eventuelle forhandlinger føres i fredsplikt.

Overenskomstens del B for forbund uten A2 del forhandles i fredsplikt. Frist for de lokale forhandlingene settes til fredag 18. juni kl. 15.00. Behov for eventuell bistand skal varsles innen fredag 11. juni kl. 15.00. Spekter og Unio gjennomfører avsluttende sentrale forhandlinger i fredsplikt.

### **Andre forhold knyttet til overenskomsten**

*Utvikling av overenskomstens arbeidstidsbestemmelser – partssammensatt prosess*

Partene har en felles forståelse av sammenhengen mellom overenskomstens arbeidstidsordninger, lønnsforhold og helseforetakenes muligheter til å nå helsepolitiske mål. Det nedsettes et partssammensatt utvalg bestående av representanter fra Norsk Sykepleierforbund og Spekter som skal se på utvikling av overenskomstens arbeidstidsbestemmelser, særlig knyttet til

- Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

- Lengden av den daglige arbeidstiden, herunder behovet for 12,5 timers vakter
- Fleksible arbeidstidsordninger, som for eksempel timebankordninger

Eventuell implementering skjer etter nærmere avtale mellom de sentrale parter. De endrede overenskomster og evt andre lønnspolitiske forhold vil kunne gi grunnlag for forhandlinger om kompensasjon.

Utvalget skal sette i gang arbeidet medio august 2010. Arbeidet skal være avsluttet innen 31.12.10.

#### *Videreutdanning av sykepleiere*

De lokale parter bør gjennomgå rammer og rutiner for videreutdanning av sykepleiere for å sikre at helseforetakene har tilgang på etterspurt arbeidskraft.

#### **IV REVISJON AV OVERENSKOMST I ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER**

De videre forhandlinger skjer i fredsplikt. Frist for de lokale forhandlingene settes til fredag 18. juni kl. 15.00. Behov for eventuell bistand skal varsles innen fredag 11. juni kl. 15.00. Frist for forhandlinger om overenskomstens del A2 for område 4 Lovisenberg er fredag 11. juni kl. 15.00.

Spekter og Unio gjennomfører avsluttende sentrale forhandlinger i de enkelte overenskomstområder i fredsplikt.

## **I INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 10 overenskomstområder. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene vedlegges.

## **II GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGENE**

### **1. Generelt**

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet Unio tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i helseforetakene vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 6. desember 2007.

### **2. De lokale lønnsforhandlingene**

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

For medlemmer i virksomheter hvor forbundene ikke har lokal forhandlingsrett etter Hovedavtalen § 5, skal medlemmene sikre ett lønnstillegg basert på en individuell vurdering.

Partene skal ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene.

Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

### **3. Andre forhold**

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenstepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

#### **4. Videre forhandlinger**

##### **4.1 Arbeidsvilkår**

Følgende skal legges til grunn som minstandard som skal gjelde i overenskomstene:

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens

§ 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens

§ 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

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

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

##### **4.2 Prøvetid og oppsigelse**

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

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

De lokale parter skal innarbeide bestemmelser om oppsigelsestid i overenskomstens del B eller i særavtale.

## **5. Overenskomstens omfang**

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

### **III BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTOMRÅDER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)**

#### **1. Avtalefestet pensjon (AFP)**

##### **a) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP før 31. desember 2010**

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder følgende:

##### **1.1. Ytelser og vilkår**

Ytelser og øvrige pensjonsvilkår skal være i overensstemmelse med «lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon» av 23. desember 1988, med tilhørende forskrifter, men slik at retten til AFP gjelder fra fylte 62 år.

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP-tillegg på kr 1 700,- pr. måned.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP-ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i "Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon" av 30. desember 1988 med senere endringer.

##### **1.2. AFP-ordningen i Spekter området**

Partene i Spekter-området har etablert en egen AFP-ordning.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning, som på ethvert tidspunkt i AFP-perioden gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Tilslutning til AFP-ordningen i Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

##### **b) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010**



Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

## **2. Avtalefestet ferie**

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, 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, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. 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 feriepenge 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 feriegodtgjørelse 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 feriepenge.

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. 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.

§ 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften 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.

### **3. Fjernarbeid**

Partene konstaterer at arbeidet i mange virksomheter organiseres på annen måte enn tidligere. Teknologien gjør det i større grad mulig å arbeide på geografisk avstand fra det faste arbeidsstedet.

Fjernarbeid skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid avklares.

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for kunstnerisk personale i overenskomstområdene 1 (Orkestre og teater) og 6 (NRK).

### **4. Innleie av arbeidstakere**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med ”sosial dumping” er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

#### **4.2 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **4.3 Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

## **5. Likestilling, mangfold og livsfasebehov**

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* videreføres.

## **6. Seniorpolitikk**

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, mener partene at det er viktig å videreføre arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* rettet mot nedenstående punkter som kan benyttes i de lokale parters arbeid med seniorpolitikk:

- dokumentasjon av virksomhetseksempler på hensiktsmessig seniorpolitisk arbeid
- drøfting av forskjellige problemstillinger som virksomhetene står overfor i arbeidet med seniorpolitikk
- arbeid med dokumentasjon av faktagrunnlag og faktaark om seniorpolitikk
- informasjonstiltak overfor de lokale parter i virksomhetene

## **7. Gjennomføring av forhandlingsresultatet**

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, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

## **8. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

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.

## **9. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder, med unntak av det som følger av annet ledd, fra 1. april 2010 til og med 31. mars 2012, 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.

Overenskomstene i overenskomstområde 4 og 10 gjelder fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012, 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.

## INDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER FOR PERIODEN 2010 - 2012

### Overenskomstområde 1: Orkestre og teater

Den norske Opera & Ballett

### Overenskomstområde 4: Lovisenberg:

Lovisenberg Diakonale Sykehus

### Overenskomstområde 7: NSB

NSB

### Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

Atferdssenteret

Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS)

Norges Forskningsråd

Norsk Barnebokinstitutt

Norsk Folkemuseum

Studentsamskipnaden i Bergen

Studentsamskipnaden i Oslo

Studentsamskipnaden i Stavanger

### Overenskomstområde 10: Helseforetak

Akershus Universitetssykehus HF

Helgelandssykehuset HF

Helse Bergen HF

Helse Finnmark HF

Helse Fonna HF

Helse Førde HF

Helse Nord RHF

Helse Nordmøre og Romsdal HF

Helse Nord-Trøndelag HF

Helse Stavanger HF

Helse Sunnmøre HF

Helse Sør-Øst RHF

Nordlandssykehuset HF

Psykiatrien i Vestfold HF

**Oslo universitetssykehus HF** (tidligere Rikshospitalet HF, Ullevål universitetssykehus HF, Aker universitetssykehus HF)

**Rusbehandling Midt-Norge HF**

**St. Olavs hospital HF**

**Sunnaas sykehus HF**

**Sykehuset i Telemark HF**

**Sykehuset i Vestfold HF**

**Sykehuset Innlandet HF**

**Sykehuset Østfold HF**

**Sørlandet Sykehus HF**

**Universitetssykehuset i Nord-Norge HF**

**Vestre Viken HF** (tidligere Blefjell sykehus, Ringerike sykehus, Asker og Bærum sykehus, Buskerud sykehus)

**VEDLEGG 2**

**Overenskomstens del B**  
**mellom**  
**Vestre Viken HF**  
**og**  
**Norsk Sykepleierforbund**

Perioden 1.5.2010 – 30.4.2012



## **1. Omfang**

Ledere på ledernivå 1 og 2 unntas fra overenskomsten forutsatt at de individuelt gir sin tilslutning til unntak.

Ledere som unntas fra overenskomstens sentrale deler kap. II og III, skal ha tilsvarende rettigheter sikret som personlige ordninger.

## **2. Oppsigelsesfrist**

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

For fast ansatte arbeidstakere skal oppsigelsesfristen være minst 3 måneder. I de tilfeller arbeidstakeren sier opp sin stilling, løper fristen fra oppsigelsesdato. For øvrig vises det til aml. § 15-3.

## **3. Adopsjon**

Ved adopsjon kan den ansatte innvilges permisjon uten lønn for å reise og hente barnet i utlandet.

## **4. Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste**

Ansatte som reiser i foretakets tjeneste får dekket utgifter etter satsene i statens reiseregulativ.

## **5. Kompetanse**

Målrettet oppbygging, vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse er av avgjørende betydning for at Vestre Viken HF skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver, møte de omstillingsbehov og nye utfordringer foretaket står overfor. Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurransevne, tjenesteproduksjon, brukerorientering og medarbeidertilfredshet.

Kompetansegivende oppgaver er viktig for å gi sykepleierne muligheten til å kvalifisere seg til andre stillinger i foretaket.

## **6. Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering**

Partene er enige om at kriterier for lokal lønnsdannelse til enhver tid skal være tilpasset de strategier og mål Vestre Viken HF drives etter.

### **6.1 Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse:**

Ved tilsetting skal blant annet følgende faktorer vurderes:

- Stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Formalkompetanse, relevant spisskompetanse
- Realkompetanse
- Særskilt ansvar
- Rekrutteringsbehov

### **6.2 Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:**

- Kompetanse (formal, real- og handlingskompetanse)
- Bidrag mot at arbeidsstedet når sine mål
- Evnen til å fullføre oppgaver
- Arbeidskapasitet
- Aktivitet og omstillingsevne (fleksibilitet)
- Behovet for å beholde sykepleiere
- Betydelige endringer i arbeids- og ansvarsforhold

## **7. Ulempetillegg, Vestre Viken HF, Ringerike**

Som følge av harmonisering av B-deler i Vestre Viken HF, tilstås medlemmer av NSF ved Ringerike sykehus følgende tillegg:

**Natt tillegg:**

For arbeidstakere som arbeider skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og /eller uke til uke), betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 22.00 og så lenge vakten varer.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn Fra	Til	Tillegg kr.	Tillegg kr Fra 01.07.08
300 000	309 999	54,-	64,-
310 000	319 000	56,-	66,-
320 000	329 000	58,-	68,-
330 000	339 000	58,-	68,-
340 000	349 000	58,-	68,-
350 000	359 000	60,-	70,-
360 000	369 000	62,-	72,-
370 000	379 999	64,-	74,-
380 000	389 999	66,-	76,-
390 000	399 999	68,-	78,-
400 000	Og dyrere	70,-	80,-

#### Lørdags- og søndagstillegg, fra 01.07.08:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 37,- per arbeidet time.

### 8. Funksjonstillegg, Vestre Viken HF, Sykehuset Buskerud

Som følge av harmonisering av B-deler i Vestre Viken HF, tilstås medlemmer av NSF ved Sykehuset Buskerud følgende tillegg:

- Stedfortrederansvar liten til normal sengepost/enhet: kr. 6.000,- per år.
- Stedfortrederansvar stor sengepost/enhet: kr. 10.000,- per år.

Funksjonstillegget gis som et fast tillegg til ordinær lønn, og utbetales i henhold til stillingsstørrelse.

VESTRE VIKEN HELSEFORETAK

# Overenskomst – del B

---

Vestre Viken HF og Norsk Fysioterapeutforbund

01.05.2010 – 30.04.2012

## Innhold

1	Omfang .....	23
2	Oppsigelsesfrist .....	23
3	Arbeidstid, ulempetillegg mv.....	23
3.1	Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste.....	23
4	Kompetanse.....	23
5	Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering .....	23
5.1	Individuelle kriterier ved lønnsfastsetting/lønnsdannelse.....	23
5.2	Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:.....	24
5.3	Minstelønns plasseringer, Sykehuset Buskerud .....	24
5.4	Kriterier for flytting til stillingsgruppe 5, Ringerike og Kongsberg sykehus.....	24

## 1. Omfang

Ledere på nivå 1 og 2 unntas fra overenskomsten forutsatt at de individuelt gir sin tilslutning til unntak.

Ledere som unntas fra overenskomstens sentrale deler kap 2 og 3 skal ha tilsvarende rettigheter sikret som personlig ordninger.

## 2. Oppsigelsesfrist

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

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

## 3. Arbeidstid, ulempetillegg mv

Partene er enige om at Overenskomstens Del A2 III Arbeidstid, ulempetillegg gjelder med følgende tillegg;

### Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste

Ansatte som reiser i foretakets tjeneste får dekket utgifter etter satsene i statens reiseregulativ.

## 4. Kompetanse

Målrettet oppbygging, vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse er av avgjørende betydning for at Vestre Viken HF skal ha evne og mulighet for å løse sine oppgaver, møte de omstillingsbehov og utviklingsbehov foretaket står overfor. Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurransevne, tjenesteproduksjon, brukerorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgaver er viktig for å gi de ansatte mulighet til å kvalifisere seg til andre stillinger i foretaket.

## 5. Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering

Partene er enig om at kriterier for lokal lønnsdannelse til enhver tid skal være tilpasset de strategier og mål Vestre Viken HF drives etter.

### Individuelle kriterier ved lønnsfastsetting/lønnsdannelse

Ved tilsetting skal blant annet følgende faktorer vurderes:

- Stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Formalkompetanse, relevant spisskompetanse



- Realkompetanse
- Særskilt ansvar
- Rekrutteringsbehov

### **Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:**

- Kompetanse (formal, real og handlingskompetanse)
- Produktivitetsutvikling og resultatoppnåelse
- Holdninger
- Arbeidskapasitet
- Aktivitet og omstillingsevne (fleksibilitet)
- Kreativitet
- Behov for å beholde fysioterapeuter
- Betydelige endringer i arbeids- og ansvarsforhold

### **Minstelønnplasseringer, Sykehuset Buskerud**

Partene er enig om å bruke de minstelønnsnivåene Overenskomstens Del A2 – skisserer med følgende tillegg:

Minstelønn for spesialist i fysioterapi: kr. 422.000,- (krever spesialistgodkjenning)

Merknad:

Stillingskode 3120 Spesialfysioterapeut brukes for:

- 1) Ansatte som har minst 6 års yrkeserfaring hvorav 4 år er fordypning innen ett fagområde. I tillegg skal det dokumenteres at det har vært faglig aktivitet gjennom hele perioden (for eksempel ved etterutdanning, hospitering, undervisning, kurs, etc.)
- 2) Ansatte som har relevant videreutdanning, minimum 60 studiepoeng eller tilsvarende

Arbeidsgiver foretar vurdering av den enkeltes kvalifikasjoner i forhold til om det er grunnlag for å benytte stillingskode 3120 Spesialfysioterapeut.

### **Kriterier for flytting til stillingsgruppe 5, Ringerike og Kongsberg sykehus**

Kriterier for relevant videreutdanning i stillingsgruppe 5 for spesialfysioterapeut

- a. 60 studiepoeng (20 vekttall) og 2 års relevant sykehuspraksis eller
- b. 400 kurstimer og 2 års relevant sykehuspraksis eller
- c. 30 studiepoeng (10 vekttall) og 200 kurstimer og 2 års relevant sykehuspraksis

Punkt a, b og c må være anvendt kompetanse for arbeidsgiver.

Arbeidstaker fremlegger dokumentasjon på videreutdanning. Dette vurderes av nærmeste overordnede og effektueres fortløpende.

VESTRE VIKEN HELSEFORETAK

# Overenskomst – del B

---

Vestre Viken HF og Norsk Ergoterapeutforbund  
01.05.2010 – 30.04.2012

## Innhold

1	Omfang .....	28
2	Oppsigelsesfrister .....	28
3	Arbeidstid, ulempetillegg mv.....	28
3.1	Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste.....	28
4	Kompetanse.....	28
5	Lønn .....	28
5.1	Lønnsbestemmelser .....	28
5.2	Lønnsystem.....	28
5.2.1	Bestemmelser ved Sykehuset Buskerud:.....	28
5.2.2	Bestemmelser ved Ringerike Sykehus: .....	29
6	Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering .....	29
6.1.1	Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse: .....	29
6.1.2	Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av: .....	29

## 6. Omfang

Ledere på ledernivå 1 og 2 unntas fra overenskomsten forutsatt at de individuelt gir sin tilslutning til unntak.

Ledere som unntas fra overenskomstens sentrale deler om lønn og arbeidstid, skal ha tilsvarende rettigheter sikret som personlige ordninger.

## 7. Oppsigelsesfrister

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

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

## 8. Arbeidstid, ulempetillegg mv

Partene er enige om at Overenskomstens Del A2 - Arbeidstid, ulempetillegg gjelder med følgende tillegg;

### Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste

Ansatte som reiser i foretakets tjeneste får dekket utgifter etter satsene i statens reiseregulativ.

## 9. Kompetanse

Målrettet oppbygging, vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse er av avgjørende betydning for at Vestre Viken HF skal ha evne og mulighet for å løse sine oppgaver, møte de omstillingsbehov og utviklingsbehov foretaket står overfor. Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, tjenesteproduksjon, brukerorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgaver er viktig for å gi de ansatte mulighet til å kvalifisere seg til andre stillinger i foretaket.

## 10. Lønn

### Lønnsbestemmelser

Partene er enige om å bruke de minstelønnsnivåene Overenskomstens Del A2 skisserer.

### Lønnsystem

Bestemmelser ved Sykehuset Buskerud:  
Stillingskode for Spesialergoterapeut brukes for:

- 1) Ansatte som har minst 6 års yrkeserfaring hvorav 4 år er fordypning innen ett fagområde. I tillegg skal det dokumenteres at det har vært faglig aktivitet gjennom hele perioden (for eksempel ved etterutdanning, hospitering, undervisning, kurs etc)
- 2) Ansatte som har relevant videreutdanning, minimum 60 studiepoeng eller tilsvarende.

Arbeidsgiver foretar vurdering av den enkeltes kvalifikasjoner i forhold til om det er grunnlag for å benytte stillingskode for spesialergoterapeut:

#### Bestemmelser ved Ringerike Sykehus:

Kriterier for flytting til stillingsgruppe 5 som spesialergoterapeut:

Kriterier for relevant videreutdanning i stillingsgruppe 5 for spesialergoterapeut:

- a) 60 studiepoeng (20 vekttall) og 2 års relevant sykehuspraksis.
- b) 400 kurstimer og 2 års relevant sykehuspraksis
- c) 30 studiepoeng (10 vekttall) og 200 kurstimer og 2 års relevant sykehuspraksis.

Punkt a, b og c må være anvendt kompetanse for arbeidsgiver.

Arbeidstaker fremlegger dokumentasjon på videreutdanning. Dette vurderes av nærmeste overordnede og effektureres fortløpende.

## 11. Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering

Partene er enige om at kriterier for lokal lønnsdannelse til enhver tid skal være tilpasset de strategier og mål Vestre Viken HF drives etter.

#### Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse:

Ved tilsetning skal blant annet følgende faktorer vurderes:

- Stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Formalkompetanse, relevant spisskiompetanse
- Realkompetanse
- Særskilt ansvar
- Rekrutteringsbehov

#### Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:

- Kompetanse (formal, real- og handlingskompetanse)
- Bidrag mot at arbeidsstedet når sine mål
- Evne til å fullføre oppgaver

- Arbeidskapasitet
- Aktivitet og omstillingevnte (fleksibilitet)
- Behovet for å beholde ergoterapeuter
- Betydelige endringer i arbeids- og ansvarsområder

VESTRE VIKEN HELSEFORETAK

# Overenskomst - del B

---

Vestre Viken HF og Utdanningsforbundet

01.05.2010 – 30.04.2012



## Innhold

1	Omfang .....	33
2	Oppsigelsesfrist .....	33
3	Arbeidstid, ulempetillegg mv.....	33
3.1	Innledende bestemmelser.....	33
3.2	Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste.....	33
4	Kompetanse.....	33
5	Lønssystem .....	33
5.1	Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering .....	33
5.2	Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse:.....	33
5.3	Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:.....	34
5.4	Minstelønnplasseringer, Sykehuset Buskerud:.....	34

## **12. Omfang**

Leder på ledernivå 1 og 2 unntas fra overenskomsten forutsatt at de individuelt gir sin tilslutning til unntak.

Ledere som unntas fra overenskomstens sentrale deler om lønn og arbeidstid, skal ha tilsvarende rettigheter sikret som personlige ordninger.

## **13. Oppsigelsesfrist**

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

For fast ansatte arbeidstakere skal oppsigelsesfristen være minst 3 måneder. I de tilfeller arbeidstakeren sier opp sin stilling, løper fristen fra oppsigelsesdato. For øvrig vises det til aml § 15-3.

## **14. Arbeidstid, ulempetillegg mv**

### **Innledende bestemmelser**

Partene er enig om at Overenskomsten Del A 2 – Arbeidstid, ulempetillegg mv er utfyllende med følgende tillegg:

### **Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste**

Ansatte som reiser i foretakets tjeneste får dekket utgifter etter satsene i statens reiseregulativ.

## **15. Kompetanse**

Målrettet oppbygging, vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse er av avgjørende betydning for at Vestre Viken HF skal ha evne og mulighet for å løse sine oppgaver, møte de omstillingsbehov og utviklingsbehov foretaket står overfor. Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurransevne, tjenesteproduksjon, brukerorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgaver er viktig for å gi de ansatte mulighet til å kvalifisere seg til andre stillinger i foretaket.

## **16. Lønnssystem**

### **Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering**

Partene er enige om at kriterier for lokal lønnsdannelse til enhver tid skal være tilpasset de strategier og mål Vestre Viken HF drives etter.

### **Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse:**

Ved tilsetting skal blant annet følgende faktorer vurderes:

- Stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Formalkompetanse, relevant spisskompetanse
- Realkompetanse
- Særskilt ansvar
- Rekrutteringsbehov

### **Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:**

- Kompetanse (formal, real- og handlingskompetanse)
- Bidrag mot at arbeidsstedet når sine mål
- Evnen til å fullføre oppgaver
- Arbeidskapasitet
- Aktivitet og omstillingsevne (fleksibilitet)
- Behovet for å beholde kompetanse
- Betydelige endringer i arbeids- og ansvarsforhold

### **Minstelønnplasseringer, Sykehuset Buskerud:**

Partene er enige om å bruke de minstelønnsnivåene Overenskomstens Del A2 – IV 1.3 skisserer med følgende tillegg:

• Minstelønn for klinisk pedagog med hovedfag/embetseksamen:	Kr 465.000
• Minstelønn for klinisk pedagog med 2. avd. spes. ped.:	Kr 445.000
• Minstelønn for pedagog med hovedfag/embetseksamen:	Kr 425.000
• Minstelønn for pedagog med 2. avd. spes. ped.:	Kr 415.000