

PROTOKOLL

År 2016, den 12. mai, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Delta, Parat og Bibliotekarforbundet vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstområde 10 Helseforetak.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og YS Spekter datert 6. april 2016 og avtale om forhandlingsystem i område helseforetak datert 4. desember 2012.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Cathrine C. Hennig
Stein Gjerding
Anne Biering
Anne Katarina Cartfjord
Hilde Christiansen
Bjørn Henriksen
Elin Ødegård
Marte Båtstrand
Ranjit Kaur
Stian Bøe
Wenche Eikens
Øyvind Sollie

For forbundene i YS:

Lizzie Ruud Thorkildsen
Sveinung Berger
Trond Ellefsen
Gisle Salem
Roy Tommy Jensen
Merete Norheim Morken
Monica Deildok
Bodil Røkke
Renate Messel Hegre
Karl Haakon Sævold

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med unntak av:

2.1 Lørdags – søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, betales et tillegg pr. arbeidet time avhengig av omfang av helgearbeid etter oppsatt arbeidsplan.

For arbeid **til og med** 16 timer pr. helg:

II ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer på kr 9.000.

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. juli 2016.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. juli 2016:

	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
Stillingsgruppe 1	294.000	299.000	310.000	355.000	385.000
Stillingsgruppe 2 og 3	330.000	335.000	341.000	392.000	
Stillingsgruppe 4	380.000	390.000	410.000	447.000	
Stillingsgruppe 5	415.000	430.000	447.000	490.000	

Ansatte i stillingsgruppe 5 med 16 års ansiennitet eller mer skal være sikret et tillegg på 2,5 % fra 1. juli 2016. Generelle tillegg eller tillegg som følge av eventuelt endret minstelønn fra 1. juli 2016 går til fradrag.

III LØNN TIL LEDERE

Ledere med personal- og økonomiansvar for ansatte som får sine lønsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået, jf. kap. IV Lønn, punkt 2.2, for dem de er satt til å lede.

IV LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå. Økonomiske tillegg gis med virkning fra 1. juli 2016.

V LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønsvurdering. Vurdering bør legge vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

VI STATISTIKK

Partene vil etter tariffoppgjøret igangsette et arbeid for i fellesskap å se på sentrale tallstørrelser som er relevante for de sentrale forhandlingene. Dette vil bl.a. innebære etterberegning av foregående tariffoppgjør og beregning av overheng og lønnsglidning til bruk i kommende tariffoppgjør. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

VII AMBULANSEPERSONELL

Partene er enige om at relevant kompetanse utover grunnutdanningen til stillingen som ambulansarbeider skal vurderes lønsmessig dersom det er på det rene at kompetansen nyttiggjøres. Partene er enige om at Paramedic-utdanningen er et viktig kompetansehevende tiltak for ambulanspersonell. For øvrig vises til protokollens punkt IX.

VIII KOMPETANSE

Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.

Hovedavtalens § 44 angir at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Arbeidsgiver har som angitt i hovedavtalens § 44 ansvar for kompetansekartlegging i virksomheten. Partene er enige om at slik kartlegging med forankring i hovedavtalen skal gjennomføres jevnlig som ledd i helseforetakenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I lønnsvurderingen skal sammenhengen mellom foretakenes kompetansebehov og gjennomført kompetanseutvikling vektlegges.

Partene er enige om at kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som senere gis, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

IX VIDEREUTDANNING SYKEPLEIERE

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen § 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 80 % av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 2.2.3).

Det skal inngås avtale mellom arbeidsgiver og sykepleier hvor også øvrige vilkår; herunder bindingstid, arbeid i helseforetaket under utdanningen, konsekvenser av avbrudd i utdanningen skal reguleres. Bindingstid skal som hovedregel avvikles i 100 % stilling i helseforetaket.

X PASIENTRETTEDE TILTAK

Partene ser viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetenes fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de ulike ansattegrupper. I denne forbindelse er partene enige om å sette fokus på hvordan hjelpepleiers/helsefagarbeiders kvalifikasjoner kan videreutvikles og styrkes for å sikre kvalitet og god pleie av pasienter. Dette sees i forhold til endringer og videreutvikling mht pasientbehandling, helsepolitiske mål, teknologiutvikling og samarbeid mellom profesjonsgrupper i oppgaveløsningen.

XI FAGLIG UTVIKLING

For å sikre kvalitet på tjenestene og ivareta de ansattes behov for kompetanseutvikling og faglig veiledning i tråd med helseforetakenes kompetansestrategier på kort og lang sikt, skal de lokale parter med forankring i hovedavtalens § 44, "Kompetanseutvikling" finner fram til hensiktsmessige ordninger for hvordan dette best bør skje. Dette gjelder også sikkerhetsopplæring i virksomheter hvor vold og trusler er et særskilt arbeidsmiljøproblem.

Partene viser til muligheten til dokumentasjon av realkompetanse slik dette er beskrevet i den innledende protokollen under punktet om realkompetanse.

XII LÆRLINGORDNING HELSEFAGARBEIDER

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020 som bidrar i tilrettelegging av læreplasser for bla. denne målgruppen skal det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i helseforetakene og hvordan faget kan utvikle seg i tråd med de endringer som skjer. Denne dokumentasjon vil videre bli brukt som grunnlag for å informere og stimulere helseforetakene til tilrettelegging av lærlingplasser for helsefagarbeidere.

XIII DRIFTSENDRINGER

Partene viser til Hovedavtalens §§ 31 og 32 om drøftelser vedrørende omlegging av driften og selskapsrettslige forhold. Disse bestemmelsene skal også praktiseres i forbindelse med vesentlige endringer knyttet til anbud, utskilling, konkurranseutsetting, privatisering og fristilling. I drøftingene skal det informeres om eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

XIV FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Partene viser til arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 - generelle krav til arbeidsmiljøet:

«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

«(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i helseforetakene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enig om at det er viktig å ha

åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

XV ANDRE FORHOLD

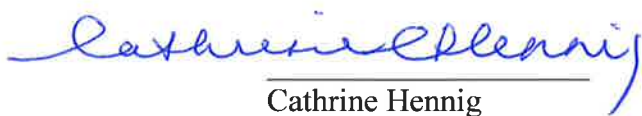
Partene er enige om at ulike organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse for arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn og arbeidsoppgaver på den enkelte avdeling/arbeidsplass.

Denne utfordringen bør derfor være vurderingstema mellom partene i den lokale lønnspolitikken.

XVI MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og YS Spekter som avtaler frister for de lokale forhandlingene og frister for å be om bistand.

For Spekter-Helse


Cathrine Hennig

For YS-forbundene


Lizzie Ruud Thorkildsen

Til protokollen:

Veileder for gjennomføring av lokale forhandlinger i helseforetakene

Partene skal i tariffperioden utarbeide en veileder for gjennomføring av lokale forhandlinger i helseforetakene.

Frist for arbeidet settes til 31. desember 2017.

Partssammensatt utvalg

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal gjennomgå ulike sider ved kompetansekrav og avlønning i stillinger som krever fagarbeiderutdanning.

Frist for arbeidet settes til 31. desember 2017.

Læreplasser i sykehusene

For å møte framtidig bemanningsbehov mener partene at det er viktig at sykehusene jobber med å legge til rette for økning av antall læreplasser.

Forsikringsordninger

Helseforetakene henstilles om å kartlegge forsikringsordningene for ambulansespersonellet.

Protokolltilførsel fra YS-forbundene:

YS forbundene påpeker behovet for at alle ansatte i helseforetakene innenfor de ulike tjenestene i spesialisthelsetjenesten vil ha behov for kompetanseutvikling og videreutdanning for å oppfylle arbeidsgivers kompetansebehov. Vi vurderer at bestemmelsen pkt. VIII om videreutdanning sykepleiere bør gjelde alle yrkesgrupper når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning og gitt permisjon (hovedavtalen § 44), slik at avtaler gjøres likelydende det som beskrives i bestemmelsen.