

PROTOKOLL

År 2024, den 15. og 16. mai, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, EL og IT-forbundet og Creo 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 LO Stat datert 9. og 10. april 2024 og avtale om forhandlingsystem i område helseforetak datert 11. november 2021.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Anne-Lise Kjellvik
Bente Krauss
Hilde Christiansen
Ida Kinn
Janne C Gamst Andersen
Lars Erik Sjømæling
Lisbeth Tollefsen
Merete Lindland
Emilie Ulsaker Knudsen
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Thomas Brown
Stein Gjerding

For LO-forbundene:

Helene Skeibrok
Anne Green Nilsen
Ambjørn Bjørnson
Helge Sørli
Kai Nygård
Lisbeth Grandalen
Nora Hagen
Reidunn Wahl
Roar Skogøy
Venke Anny Nes
Vibeke Øya
Astrid M. B. Wettre
Ingrid Wergeland
Jan Tore Skjelbrek
Sissel Hallem



H.K.S.

I GENERELLE TILLEGG

Det gis et generelt tillegg på 3,7 %, dog minimum kr 22.000 per år for arbeidstakere i hel stilling. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Det generelle tillegget gis med virkning fra 1. juli 2024.

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon etter overenskomstens pkt IV 2.2.5 gis et generelt tillegg på 3,7 %, dog minimum kr 22.000 per år for arbeidstakere i hel stilling. Beløpet i pkt IV 2.2.5 endres til kr 527.000.

II BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTENS DEL A2

Overenskomsten del A2 prolongeres for perioden 2024 – 2026 med følgende endring i minstelønsbestemmelsene med virkning fra 1. juli 2024:

Minstelønn	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	395.000	400.000	405.000	411.000	457.000	485.000
Stillingsgruppe 2 og 3	436.000	441.000	447.000	454.000	515.000	527.000
Stillingsgruppe 4	485.000	501.000	503.000	527.000	589.000	
Stillingsgruppe 5	538.000	561.000	572.000	599.000	675.000	

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn.

Pkt. 2.1 Lørdags- og søndagstillegg endres slik med virkning fra 1. juli 2024:

Første ledd endres slik:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg bestående av en grunnsats som utgjør 26 % av timelønn. Grunnsatsen skal utgjøre minst ~~kr 70~~ **kr 75** pr time.

Siste ledd endres slik:

Timelønnet arbeid/ekstrahjelp: Lørdags- og søndagstillegget er minst ~~kr 50,-~~ **kr 75** uavhengig av antall helger pr. år.

Pkt 2.3 Kvelds- og nattillegg endres slik med virkning fra 1. juli 2024:

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28 % per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og ut nattevaktens lengde, dog senest til kl. 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time. Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstår **tilsvarende tillegg som turnusarbeidere i virksomheten. kr 21.00 pr arbeidstid** ~~for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.~~

Pkt 1.7 endres slik:

1.7 **Heltid/deltid/fortrinnsrett**



Handwritten signature and initials, possibly 'H.K.S.', in blue ink.

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14–3.

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

For øvrig vises det til arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til heltid, deltid og fortrinnsrett.

III LØNN TIL LEDERE

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår 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 om revisjon av overenskomstenes del B. Lønnstillegg skal gis med virkning fra 1. juli 2024. I de lokale forhandlingene skal partene særskilt vurdere behovet for lønsmessige tiltak knyttet til:

- ambulanspersonell
- mellomledere
- relevant etter- og videreutdanning

Videre skal utvikling/oppdatering av overenskomstens del B prioriteres.

Partene skal vurdere om det har oppstått utilsiktede skjevheter og søke å rette opp i slike skjevheter i de lokale forhandlingene. Det vises for øvrig til A-delens pkt II 2 om lokale forhandlinger.

V LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legges 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.



Handwritten signature and initials, possibly 'U.H.S.', in blue ink.

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 skal spesielt se på modellen som benyttes for uttrekk av stillinger til de enkelte stillingsgruppene og beregningsmodellen for oppgjøret. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

VII KOMPETANSE

Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller eksternt 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.

VIII LÆRLINGORDNING

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2022-2026, som bidrar i tilrettelegging av læreplasser i sektoren, skal det legges vekt på å kartlegge og dokumentere mulige lærlingeplasser for fagarbeidere og spesielt helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i sykehusene 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 sykehusene til tilrettelegging av lærlingeplasser.

IX 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.

X FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN

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



H. H. S

«(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.

XI ANDRE FORHOLD

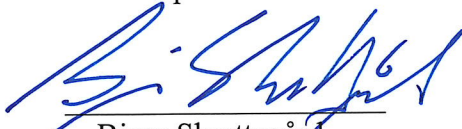
Partene er enige om at ulike organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse for arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn og arbeidsoppgaver på den enkelte avdeling/arbeidsplass.

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

XII MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Forhandlingsresultatet meddeles Spekter og LO Stat.

For Spekter-Helse


Bjørn Skrattegård

For LO-forbundene


Helene Skeibrok

Til protokollen:

I

I stillinger hvor det er stilt krav til kompetanse som paramedisiner skal stillingen avlønnes i kompetansegruppe 4.

II

Partene er enige om at studenter innen sykepleie og vernepleie, samt andre høyskole- og universitetsutdanninger, er viktige ressurser for sykehusene. De lokale parter skal i fellesskap ha en gjennomgang av sykehusets lønns- og ansettelsesvilkår for denne studentgruppen. Det lokale partsarbeidet gjennomføres innen 31.01.2026. De sentrale parter skal sammen evaluere resultatene fra kartleggingen før hovedoppgjøret.

III

Partene er enige om viktigheten av at partene lokalt i de enkelte sykehus finner tiltak som realiserer en hensiktsmessig oppgavedeling, legger til rette for heltidsstillinger, bidrar til «Ventetidsløftet» og tar utgangspunkt i effektiv organisering av arbeidsprosesser og hensiktsmessig benyttelse av personellressursene og medarbeidernes kompetanse.

De sentrale parter møtes to ganger årlig for å diskutere dette. Til grunn for dialogen, legges blant annet kunnskapsgrunnlaget de regionale helseforetakene gjennom foretaksmøtet er forpliktet til å sammenstille rundt tiltak og resultater knyttet til oppgavedeling.

De sentrale partene vil i løpet av tariffperioden i samarbeid arrangere en konferanse der tematikken settes på dagsordenen.

Partene er enige om å videreføre arbeidet med å utvikle en veileder som kan brukes i arbeidet med å øke heltidsandelen i sykehusene. Videre er partene enige om å utarbeide statistikk som gir oversikt over utviklingen av forholdet mellom deltids- og heltidsansatte. Partene er enige om å møtes én gang i året for å gjennomgå statistikk og vurdere behovet for tiltak.

Partene minner om at sykehusene i henhold til A2 pkt. 1.7 skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.

IV

Dagens veileder om beregning av lørdags- og søndagstillegg, Trappetrinnsmodellen, skal gjennomgås, og eventuelle endringer skal ferdigstilles innen 1. september 2024.

V

Partene har i forhandlingene diskutert en mulig arbeidstidsavtale og er enige om å arbeide videre med dette etter oppgjøret.

VI

Partene minner om at følgende ble avtalt i 2022 oppgjøret og skal innarbeides i overenskomstens del B:

Det vises til at det ved overenskomstrevisjonen 2020 ble avtalt:

Med virkning fra 1. mai 2021 skal det i overenskomstens del B fastsettes tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.



H.H.S

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tillegget skal minimum utgjøre kr 20.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum kr 10.000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.

Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene i 2021.

Med virkning fra 1. januar 2023 gjøres ovenstående også gjeldende for ansatte i stilling som helsesekretær som kan dokumentere relevant tilleggsutdanning fra fagskole. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse, kommer til fradrag.

VII KOMPETANSE

Partene viser til:

- det pågående arbeidet i Kompetansebehovsutvalget og Kompetansereformutvalget, der både LO og Spekter er representert.
- At det i Nasjonal helse- og samhandlingsplan 2024-2027 legges vekt på at fagarbeidere er sentrale i helse- og omsorgstjenesten, og at kompetanseutvikling gjennom fagskole eller høyere utdanning er et sentralt virkemiddel for å utvikle og beholde fagarbeidere og hvor det uttales: *«Det er viktig å øke mulighetene for fagarbeidere til å tilegne seg spesialkompetanse for å lykkes med arbeidet for hensiktsmessig oppgavedeling og god organisering av arbeidsprosesser.»*
- protokolltilførsel IV fra de innledende forhandlingene om overenskomststrevisionen 2024, der det ble vist til arbeidet med en kompetansereform som er avtalt i meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, og der partene er enige om å følge med på utviklingen av denne reformen i perioden.

LO-forbundene og Spekter-Helse er enige om å ha dialog videre for å følge opp arbeidet med dette på en måte som er relevant for ansatte og arbeidsgiver i sykehusene.



H.U.S