B-delsoverenskomst
Sykehuset Telemark HF og FO og Creo
fra 1. mai – 2026 til og med 30. april 2028

I OMFANG OG GYLDIGHET

1. Virkeområde

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i FO (Fellesorganisasjonen) og Creo som er ansatt ved Sykehuset Telemark og som er i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Overenskomstens del IV Lønn omfatter ikke ledelsen i foretaket. Ledelsen på følgende nivåer er unntatt:

1. Administrerende direktør
2. Klinikksjefer og stabsdirektører
3. Avdelingsledere

Ledere på disse nivåene defineres som arbeidsgiver/arbeidsgiverrepresentant. Det er enighet om at ledere på disse nivåene og ansatte som inngår i arbeidsgivers forhandlingsutvalg, ikke skal tas ut i arbeidskamp.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Det vises til protokoll fra forhandlinger om sosiale bestemmelser mellom Spekter - Helse og FO og Creo. Det er enighet om at Overenskomstens Del A 2 II Sosiale bestemmelser er utfyllende.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG

Partene er enige om at Overenskomstens Del A 2 IV Arbeidstid, Ulempetillegg er utfyllende med unntak av punkt 3.1.

3.1 Kveld- og nattillegg
Lokal avtalt sats er 30% pr time minimum 80,- kr for ordinært arbeid.

IV LØNN

Det vises til protokoll fra forhandlinger mellom Spekter og Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere om den sentrale forbundsvise delen av lønnsoppgjøret.

4.1 Stillingsgrupper
Partene er enige om å bruke de minstelønnsnivåer som er avtalt i Overenskomstens del A2.

4.2 Individuelle lønnsvurderinger
Eventuelt avsatte midler til individuelle tillegg vil gå fram av egen protokoll.

Tilleggene fordeles administrativt på grunnlag av følgende kriterier:

- ansvars- og arbeidsområde

- anvendt kompetanse (både formal- og realkompetanse og faglig dyktighet)
- innsats, fleksibilitet og kreativitet
- samarbeidsevne/-vilje og serviceinnstilling
- faglig kontinuitet

Fordeling av individuelle tillegg skal drøftes med tillitsvalgt før endelig beslutning fattes.

De ansatte skal orienteres av arbeidsgiver om kriteriene for fordeling og størrelsen på lokal pott, avsatt til individuelle lønnsvurderinger.

4.3 Offentlig godkjent kliniker

Sosionom/barnevernspedagog/vernepleier med offentlig klinisk godkjenning endrer stillingsbetegnelse til klinisk barnevernspedagog/klinisk sosionom/klinisk vernepleier. I stillinger med krav om slik klinisk kompetanse gis et tillegg på 35.000 kr forutsatt at den ansatte jobber i direkte pasientbehandling i minimum 50% stilling.

Ved kompetanseendring i arbeidsforholdet gis tillegget under forutsetning av at leder har godkjent utdanningen som en del av individuell kompetanseutviklingsplan. Arbeidstaker som av egen interesse erverver seg slik kompetanse, men uten forankring hos ansvarlig leder, kan bare få en lønnsmessig vurdering såfremt ansvarlig leder finner det rimelig. Ved nyansettelse må det være krav om klinisk kompetanse i stillingen.

Tillegget gis ikke til ledere.

Eventuelt tidligere gitt tillegg for samme kompetanse går til fratrekk.
Tillegget deltidsreguleres og inngår ikke i årslønn.

4.4 Stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnede stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stilling lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring i høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgt avtales en passende godtgjøring.

Stedfortredertjeneste under ferieavvikling omfattes ikke av denne ordningen.