

## PROTOKOLL

År 2010, den 3. til 9. juni, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Fagforbundet, Fellesorganisasjonen, El & IT- forbundet, Skolenes landsforbund og Musikernes fellesorganisasjon vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstområde 10.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat datert 13. og 14. april 2010 og avtale om forhandlingssystem i område helseforetak datert 6. desember 2007.

Til stede på et eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Stein Gjerding  
Arild Bryde  
Berit Nesheim Hægeland  
Kristin Juliussen  
Gunnar Larsen  
Bjørn Henriksen  
Øyvind Bakke

For forbundene i LO:

Geir Mosti  
Arvid Tønnesen  
Steinar Nodland  
Helge Sørli  
Mette Nord  
Kjellfrid T. Blakstad  
Bjørn Fornes  
Anne Kathrine Ellila  
Tove Rydning  
Mimmi Kvisvik  
Bård Hogstad  
Brit Langvik  
Øystein Gudbrands

### **I ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg på kr 11.000 per år. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 gis et generelt tillegg på kr 14.000. Ledere, der flertallet av arbeidstakerne man leder er i stillingsgruppe 4 og 5, gis et tillegg på kr 16.000. Tilleggene gis med virkning fra 1. oktober 2010.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene inkluderer tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene.

Minstelønnsatsene heves slik med virkning fra 1. oktober 2010:

	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
Stillingsgruppe 1	250.000	255.000	265.000	300.000	311.000
Stillingsgruppe 2 og 3	285.000	290.000	295.000	330.000	
Stillingsgruppe 4	321.000	328.000	340.000	367.000	
Stillingsgruppe 5	344.000	354.000	369.000	401.000	

## II BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres med følgende endringer:

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 nattetime 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 overtidarbeid.

#### *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 I Økonomi.

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

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.*

## **III LØNN TILLITSVALGT**

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis samme generelle lønnstillegg som det som følger av punkt I. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 350.000 med virkning fra 1. oktober 2010. De generelle tilleggene er inkludert.

## **IV LØNN TIL LEDERE**

Ledere med personal- og økonomiansvar 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.

## **V 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.

## **VI AMBULANSEPERSONELL**

Partene er enige om at relevant kompetanse utover grunnutdanningen til stillingen som ambulansearbeider skal vurderes lønnsmessig 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 XII.

## **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 skal være gjennomført innen 01.04.11, dersom den ikke allerede er gjennomført.

Dersom det i mellomoppgjøret 2011 gjennomføres B-dels forhandlinger, skal de lokale parter hensynta de lønnsmessige endringer som følger av kompetansekartleggingen.

Dersom det ikke gjennomføres B-dels forhandlinger, skal kostnadene ved slike endringer kartlegges og inngå i lønnsglidningen.

Partene anbefaler at slik lønnsmessig endring gis opp til kr 20.000,- for inntil 1 års relevant videre-/etterutdanning. For relevant videre-/etterutdanning av kortere varighet ned til 3 måneder benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig.

## **VIII 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.

## **IX 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" finne 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.

## **X LÆRLINGORDNING HELSEFAGARBEIDER**

Som ledd i den store satsingen "Prosjekt Helsefagarbeider" som skal bidra i tilretteleggingen av lærlingordninger for denne målgruppen vil det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i helseforetakene og hvordan disse 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 lærlingopplegg for helsefagarbeidere.

## **XI PARTSSAMMENSATT UTVALG – KOMPETANSE**

- Videre oppfølging av arbeidet i det partssammensatte utvalget – kompetanse i neste tariffperiode

Partene er enige om at det er skapt et godt grunnlag for videre samarbeid gjennom etableringen av det partssammensatte utvalget – kompetanse med utgangspunkt i mandatet i protokollen fra mellomoppgjøret i 2003. Det vedlagte mandatet er utarbeidet av det partssammensatte utvalget og skal være grunnlaget for arbeidet i ny tariffperiode. Som det

framgår av dette mandatet vil fokus være på prosjekter som skal bidra til en felles forståelse av definisjon av begreper som

- Kompetanse og ferdighet
- Faglig forsvarlighet
- Kvalitet
- Tverrfaglig samarbeid
- Gjennomgå og vurdere de ulike kliniske godkjenningsordningene/kliniske stiger som er etablert for hjelpepleier/fagarbeidere, sosionomer, vernepleiere og barnevernspedagoger.

## **XII ARBEIDSGRUPPER**

Partene er enige om å nedsette arbeidsgrupper som innen 1. februar 2012:

- kartlegger bruken av bestemmelsene om vakt på vaktrom og drøfter eventuelle endringsforslag som tas opp i arbeidsgruppen
- kartlegger kostnader knyttet til forbundenes krav til endring av pkt. 7.1 i overenskomstens del A1
- kartlegge hvilke lønsmessige tillegg som bør flyte på toppen av minstelønnsnivåene (spesielt skal tillegg knyttet til videreutdanning vurderes). Denne arbeidsgruppen skal avgi rapport innen 1. februar 2011

## **XIII LOKALE FORHANDLINGER**

Det gjennomføres ikke forhandlinger om overenskomstens del B i 2010.

Partene er enige om at det som en del av mellomoppgjøret skal søkes gjennomført B-dels forhandlinger i 2011.

I disse forhandlingene er partene enige om at de lokale parter skal prioritere lønsmessige endringer knyttet til helseforetakenes kompetansekartlegging, jf. protokoller fra forhandlinger om overenskomstens del A2 i 2008 og 2009. Spesielt skal det legges vekt på videreutdanning knyttet til arbeidstakere i stillingsgruppe 3, jf. for øvrig pkt VII Kompetanse over.

I disse forhandlingene skal de lokale parter også kartlegge om det foreligger skjevheter som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. pkt III i protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene datert 13. og 14. april 2010. Partene viser i denne sammenheng også til pkt IV i samme protokoll. Partene kan ved mellomoppgjøret 2011 ta opp nærmere føringer knyttet til oppretting av skjevheter som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Før forhandlingene starter, og innen 1. mars 2011, skal de lokale parter kartlegge lederstrukturen for ledere som er omfattet av denne overenskomsten.

## **XIV LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN**

Overenskomsten er ikke til hinder for at det lokalt gis lønnstillegg i overenskomstperioden.

## **XV OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF OG VESTRE VIKEN HF**

### **a) Oslo universitetssykehus HF**

Det nedsettes partssammensatte utvalg som har som mandat å utarbeide nye felles B-deler gjeldende for Oslo Universitetssykehus HF (OUS). Utvalgene skal bestå av medlemmer fra arbeidsgiversiden ved OUS og tillitsvalgte fra de respektive forbund ved OUS som i dag har overenskomst del B. 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.

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

Utvalgsarbeidet skal være avsluttet innen 1. november 2010.

### **b) Vestre Viken HF**

Det nedsettes partssammensatte utvalg som har som mandat å utarbeide nye felles B-deler gjeldende for Vestre Viken HF. Utvalgene skal bestå av medlemmer fra arbeidsgiversiden ved Vestre Viken HF og tillitsvalgte fra de respektive forbund ved Vestre Viken HF som i dag har overenskomst del B.

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

Utvalgsarbeidet skal være avsluttet innen 1. november 2010.

## **XVI EVENTUELLE ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A2 I MELLOMOPPGJØRET 2011**

Partene er enige om at satsen for arbeid på lørdag- og søndag kan tas opp i mellomoppgjøret 1. mai 2011. Det samme gjelder minstelønnsattsene.

For Spekter-Helse

For LO forbundene

\_\_\_\_\_  
Stein Gjerding

\_\_\_\_\_  
Geir Mosti

**Til protokollen:**

Partene vil henstille til det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* å vurdere behovet for et veiledningshefte for god oppfølging av nyansatte.

**Ensidige protokolltilførsler fra LO-forbundene :**

Forbundene i LO har i denne tariffrevisjonen reist spørsmålet om å igangsette forsøk med 6-timers normalarbeidsdag for arbeidstakere i helseforetakene. Etter LO-forbundenes syn vil slike forsøk gi rom for en bedre ressursutnyttelse av helseforetakenes medisinske utstyr og infrastruktur til beste for pasientene.( f.eks. ved utvidelse av åpningstidene i poliklinikkene). I tillegg vil forsøk med 6-timersdagen kunne sees i sammenheng med det utstrakte omfanget av deltidsstillinger i helseforetakene.