

PROTOKOLL

År 2018, den 14. og 15. mai, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter og Fagforbundet/MFO/Norsk Manuellterapiforbund og Fellesorganisasjonen vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundenes medlemmer i overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat datert 10. april 2018.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter:

Sylvia Brustad
Stein Gjerding
Anne Grete Sandbukt
Marte Båtstrand
Ranjit Kaur
Stian Bøe
Wenche Eikens
Kari Hoff Okstad

For LO-forbundene:

Odd Haldgeir Larsen
Kai Nygård
Helge Sørli
Sissel Skoghaug
Tone Faugli
Bernt-Harry Eliassen
Hjørdis Henriksen
Reidunn Wahl
Marianne Solberg Johnsen
Sissel Hallem
Øystein Gudbrands

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår av punkt II Økonomi.

II ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 - 3 på kr 16.000.

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 3,5 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 5 med mer enn 16 års ansiennitet gis ytterligere et generelt tillegg på 1 % (samlet 4,5 %).

Ledere med budsjett-, personal- og driftsansvar gis et generelt tillegg på 5 %.

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1 – 5 gis et generelt tillegg på 3,5 %.

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. juli 2018.

Minstelønnsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. juli 2018:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	314.000	319.000	330.000	375.000	402.000
Stillingsgruppe 2 og 3	350.000	355.000	361.000	415.000	
Stillingsgruppe 4	400.000	410.000	433.000	490.000	
Stillingsgruppe 5	435.000	455.000	490.000	525.000	

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis et generelt tillegg på kr 16.000 med virkning fra 1. juli 2018. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 424.000 med virkning fra 1. juli 2018.

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 ikke lokale forhandlinger på B-dels nivå. Hvis partene er enige om det, kan det foretas redaksjonelle endringer innen 1. juni 2018.

V LØNNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. 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.

VII HELTID/DELTID

Partene er enige om at andelen heltidsansatte i sykehusene bør økes. På denne bakgrunn vil partene ha fokus på å bistå lokale parter i forhold til utredning og iverksetting av tiltak lokalt som kan redusere omfanget av små stillinger og øke andelen heltidsansatte. Et viktig tiltak for å bidra til økt heltid er aktiv bruk av trappetrinnsmodellen for lørdags- og søndagsarbeid.

IX KOMPETANSE

Det skal være en sammenheng mellom sykehusenes 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 sykehusenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I lønnsvurderingen skal sammenhengen mellom sykehusenes 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.

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.

XV ANDRE FORHOLD

Partene er enige om at ulik 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 LO Stat som avtaler frister for de lokale forhandlingene og frister for å be om bistand.

For Spekter

For LO-forbundene

Sylvia Brustad

Odd Haldgeir Larsen

