

VESTRE VIKEN

Overenskomst Del B

Vestre Viken og Norsk Sykepleierforbund

01.05.2022 – 30.04.2024

Innhold

1	Omfang.....	3
2	Oppsigelsesfrister.....	3
3	Adopsjon	3
4	Arbeidstid, ulempetillegg mv	3
4.1	Lørdags- og søndagstillegg	3
4.2	Natttillegg	3
4.3	Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste	4
5	Kompetanse	4
6	Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering.....	4
6.1	Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse	4
6.2	Kompetansetillegg	5
6.3	Funksjonstillegg for Drammen sykehus	5
6.4	Minstelønnsgaranti for spesialsykepleier/jordmor	5

1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Norsk Sykepleierforbund (NSF), (tilsluttet UNIO), som er tilsatt ved Vestre Viken.

Ledere på nivå 1 og 2 unntas fra overenskomstens punkter om lønn og arbeidstid. Ledere som unntas fra overenskomsten på disse punkter skal ha tilsvarende rettigheter sikret som personlige ordninger.

2 Oppsigelsesfrister

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal oppsigelsesfristen være minst 3 måneder. I de tilfeller arbeidstakeren sier opp sin stilling, løper fristen fra oppsigelsesdato.

3 Adopsjon

Ved adopsjon kan den ansatte innvilges permisjon uten lønn for å reise og hente barnet i utlandet.

4 Arbeidstid, ulempetillegg mv

Partene er enige om at Overenskomstens Del A2 III Arbeidstid, ulempetillegg mv gjelder med følgende tillegg:

4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales ett prosentvis tillegg på 23 % av timelønn (A2), tillegget skal ikke utgjøre mindre enn 56 kr. pr time. For Jordmødre organisert i NSF ble dette tillegget økt fra 01.05.21 til 28 % av timelønn.

4.2 Nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales med virkning fra 01.07.2014 et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl 22.00 og kl 07.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn 80 kr. Se også A2 hvor det prosentvise tillegget er på 28 % av timelønn ut nattevaktens lengde, dog senest kl. 08.00.

For Ringerike sykehus utbetales ovennevnte tillegg med virkning fra 01.05.2014.

For Jordmødre organisert i NSF økes Kveldstillegget fra 01.05.21 til 30 % av timelønn (17.00 – 22.00) og Nattillegget fra samme dato til 42 % av timelønn (22.00 - 07.00). Justert 01.08 22 til ut vaktens lengde, seneste 08.00 i tråd med A2.

4.3 Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste

Ansatte som reiser i foretakets tjeneste får dekket utgifter etter satsene i statens reiseregulativ.

5 Kompetanse

Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranse evne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgave og kurs er en forutsetning for å gi de ansatte mulighet til å imøtekomme dagens og morgendagens kompetansekrav.

En jevnlig utveksling av vurdering om behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling mellom den enkelte ansatte og nærmeste leder gjøres i de årlige utviklingssamtalene. Dette danner grunnlag for målrettede utviklingstiltak som nedfelles i individuelle kompetanseutviklingsplaner.

6 Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering

Partene er enige om at kriterier for lokal lønnsdannelse til enhver tid skal være tilpasset de strategier og mål Vestre Viken drives etter.

6.1 Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse

Ved tilsetning skal blant annet følgende faktorer vurderes:

- Stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Formalkompetanse, relevant spisskompetanse
- Realkompetanse
- Særskilt ansvar
- Rekrutteringssituasjonen

Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:

- Kompetanse (formal, real- og handlingskompetanse)
- Ansvar (arbeidsoppgavens omfang og konsekvenser knyttet til utførelse)
- Fleksibilitet og omstillingsevne (evne og vilje til å påta seg nye arbeidsoppgaver, samt vilje til å være disponibel for arbeidsgiver i arbeidsintensive perioder og akutte situasjoner)
- Innsats og arbeidsutførelse (produktivitet og kvalitet i arbeidet, samt tilpasning av arbeidet ut fra arbeidsgivers behov, herunder utførelse i overensstemmelse med fastsatte mål og strategier)
- Beholde kompetanse

6.2 Kompetansetillegg

Partene er enige om at når nærmeste leder har forhåndsgodkjent relevant masterutdannelse som del av individuell kompetanseutviklingsplan, gis det kr 20.000 i kompetansetillegg ved fullført og dokumentert mastergrad.

For ansatte hvor relevant og dokumentert mastergrad allerede er hensyn tatt som del av årslønn, gis ikke dette kompetansetillegget.

6.3 Funksjonstillegg for Drammen sykehus

- Stedfortrederansvar ved liten/normal sengepost/enhet: Funksjonstillegg kr 6.000 per år
- Stedfortrederansvar ved stor sengepost/enhet: Funksjonstillegg på kr 10.000 per år

Funksjonstillegget gis som et fast tillegg til ordinær lønn, og utbetales i henhold til stillingsstørrelse.

6.4 Minstelønnsgaranti for spesialsykepleier/jordmor

For spesialsykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier og krav om relevant videreutdanning gjelder fra 01.08.22 følgende (A2):

0 års lønnsansiennitet:	kr 490 000
4 års lønnsansiennitet:	kr 513 000
8 års lønnsansiennitet:	kr 549 000
10 års lønnsansiennitet:	kr 602 000

Administrativt vedtatte satser som fortsatt er aktuelle:

For jordmødre ble det 01.12.21 administrativt vedtatt noe høyere satser, for 0 års trinnet (530.000), for 10 års trinn (610.000), i tillegg ble det etablert et 20 års trinn (630.000). Etter oppgjøret 2022 er dette justert slik at minstelønn for jordmødre i Vestre Viken p.t. er:

0 år: 530.000
10 år: 615.000
20 år: 645.000

Videre ble det fra 01.12.21 for spesialsykepleiere i Anestesi (kode 2055), Intensiv (kode 2070), Operasjon (kode 2085) og Barn (kode 2090) administrativt vedtatt ett 20 års trinn (610.000).