

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

SYKEHUSET I VESTFOLD

OG

NORSK SYKEPLEIEFORBUND

1.5.2022 – 30.4.2024

I. GENERELLE BESTEMMELSER

§ 1 Partsforhold

Denne overenskomsten er inngått mellom Sykehuset i Vestfold HF (SIV HF) og Norsk Sykepleierforbund tilsluttet Unio.

§ 2 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Norsk Sykepleierforbund som er ansatt i SIV HF.

Partene lokalt har ansvar for å definere om overenskomsten skal gjelde for foretaksledelsen (adm. direktør og ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør) og eventuelt hvilke deler de skal unntas fra. Tilsvarende gjelder ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i B-delsforhandlinger.

II. ARBEIDSVILKÅR

§ 3 Ansettelse

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidets karakter og innhold tilsier noe annet.

§ 4 Prøvetid

I forbindelse med ansettelse kan det avtales prøvetid på inntil 6 måneder. Prøvetiden skal brukes aktivt med deltagelse fra begge parter. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist. For øvrig gjelder arbeidsmiljøloven § 15-6.

§ 5 Oppsigelsesfrist

For fast ansatte gjelder 3 måneders gjensidig oppsigelse. Oppsigelsesfrister av lengre varighet følger av arbeidsmiljøloven § 15-3.

§ 6 Arbeidstid – Minstekrav til vaktlengde

Arbeidstiden pr vakt skal som hovedregel ikke være mindre enn 7 timer. Dersom det likevel av turnustekniske årsaker (for eksempel utjamningsvakter eller fagdager m.v) er hensiktsmessig med enkelte korte vakter skal disse som hovedregel ikke være kortere enn 6 timer (unntak kan avtales med den enkelte ansatte).

§ 7 Kompetanseutvikling

Foretaket legger vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet.

En jevnlig utveksling og vurdering av behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling mellom den enkelte ansatte og nærmeste ledere gjøres i de årlige utviklingssamtaler som danner grunnlaget for målrettede utviklingstiltak som nedfelles i individuelle utviklingsplaner.

III. GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

§ 8 Lønnsbestemmelser

§ 8.1 Kvelde- nattillegg ref del A 2 kap. III pkt 2.3

Det gis et tillegg på kr 8 per time i tillegg til satsene i A2, pkt 2.3, fra kl 17.00 til kl 22.00.

Det gis et tillegg på kr 14 per time i tillegg til satsene i A2, pkt 2.3, fra kl 22.00 til kl 07.00.

For medlemmer av NSF som er jordmødre, forlenges nattillegget frem til vaktens slutt.

§ 8.2 Lør- og søndagstillegg

Det gis et tillegg på 0,5 prosentpoeng i tillegg til satsen i A2, punkt 2.1.

§ 8.3 Lønnsfastsetting

Ved lønnsfastsetting tas det som hovedregel utgangspunkt i følgende når det gjelder krav til stillingens innhold og stillingshavers kvalifikasjoner:

- Formalkompetanse- utdanning - kurs
- Realkompetanse - arbeidserfaring og praksis
- Autorisasjon
- Arbeidsoppgaver, ansvar og funksjon
- Personlig ferdigheter/egnethet
- Markedsverdi

Partene er enige om at hensynet til likelønn skal ivaretas.

Kriterier for individuell lønnsvurdering

Dersom annet ikke er fastsatt i sentrale protokoller gjelder følgende prinsipper:

Kompetanse

- Utvikling av egen kompetanse i henhold til avtalte kompetansemål og som er i tråd med foretakets framtidige behov
- Egeninnsats i kompetanseutvikling, deltagelse i fagutvikling, publisering av fagartikler mv

Faglig dyktighet

- Anvendelse av formal- og realkompetanse, spiss- og breddekompetanse

Ansvar

- Utvidet ansvars- og arbeidsområde
- Mer komplekse oppgaver (kompleksitet i oppgaver, undervisnings- og veiledningsansvar)
- Vilje til å ta ansvar utover ordinære arbeidsoppgaver, grad av selvstendighet i arbeidet, veiledning/undervisning

Personlige ferdigheter/egnethet

- Evne til nytenking/kreativitet
- Evne til samarbeid utover faggrenser
- Bidrar til godt arbeidsmiljø, servicegrad/brukertilfredshet, omstillingsevne, lojalitet, fleksibilitet, stabilitet – pålitelighet
- Evne til problemløsning/finne praktiske løsninger

- Tillitsverv (kollegiale organer, råd, utvalg og foreninger)

§ 8.4 Kompensasjon for møtevirksomhet

Partene er enige om at timer (fridager) som er avtalt som kompensasjon for møtevirksomhet alternativt kan tas ut som timelønn (daglønn). Godtgjøring gis for møter initiert av arbeidsgiver. Tillitsvalgte er regulert i Hovedavtalen mellom Spekter og NSF. Verneombud er regulert i Arbeidsmiljøloven.

§ 8.5 Kompensasjon for utvidet ansvar/belastning

Dersom en arbeidstaker for et begrenset tidsrom av en viss varighet overtar en høyere stillings ansvars- og arbeidsoppgaver i stillingsinnehaverens fravær, kan det gjøres avtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver om fastsettelse av en særskilt godtgjøring.

Det er en forutsetning for utbetaling av en slik godtgjøring at arbeidstakeren faktisk overtar den høyere stillings ansvarsområder. Ved fastsettelse av godtgjøringens størrelse skal det legges vekt på graden av utvidet ansvar/belastning, samt på arbeidstakerens kvalifikasjoner. Godtgjøringens størrelse er begrenset oppad til differansen mellom stillingshaverens og vedkommende arbeidstakers lønn.

§ 8.6 Stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste. Ved å arbeide i stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utover en periode på en uke, betales den høyere lønnede stillingens lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde og innehar tilstrekkelig kompetanse til å fylle stillingen. Stedfortredertjeneste under ferieavvikling unntas.

Ved stedfortredertjeneste hvor vedkommende ikke utfører alle arbeidsoppgaver eller ikke har det fulle ansvaret som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

Ved konstituering i høyere lønnet stilling betales den lønnen som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen, fra første dag.

§ 8.7 Lønn og tillegg til sykepleiere som jobber som ambulansearbeidere

8.7.1 Autorisasjon for legedelegerte oppgaver

Ambulansearbeider med autorisasjon som innehar og vedlikeholder gyldig sertifisering for legedelegerte oppgaver, får et funksjonstillegg på kr 18000. Tillegget deltidreguleres og inngår ikke i årslønn. Tillegget bortfaller dersom sertifiseringen for å utføre legedelegerte oppgaver ikke opprettholdes.

8.7.2 Fagarbeidertillegg - videreutdanning

Sykepleiere med fagbrev som ambulansearbeider, og som har relevant videreutdanning fra NOKUT- godkjent fagskole, skal minimum ha et tillegg på

- kr 10.000 for 30 fagskole- eller studiepoeng eller
- kr 20.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng.

Tillegget deltidsreguleres, inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tidligere tillegg for samme utdanning kommer til fradrag.

8.7.3 Minstelønnssatser

Følgende minstelønnssatser gjelder for sykepleiere som jobber som ambulansearbeidere per 1. august 2022:

0 år	4 år	8 år	10 år
Kr 389 000	Kr 394 000	Kr 407 000	Kr 468 000

Minstelønnssatsene reguleres årlig i tråd med minstelønnsjusteringene i tilsvarende stige i Overenskomst del A2 for medlemmer av LO og YS.

8.7.4 Spesialfunksjon som fagutvikler/fagveileder i ambulansetjenesten

Det gis et funksjonstillegg på kr 15.000 for spesialfunksjon som fagutvikler/fagveileder. Tillegget deltidsreguleres, inngår ikke i årslønn og bortfaller dersom funksjonen bortfaller.

§ 8.8 Sikkerhetstillegg til ansatte ved Psykiatrisk sykehusavdeling (PSY) - Klinikk psykisk helse og avhengighet (KPA)

Medlemmer av NSF ansatt i klinisk arbeid ved psykiatrisk sikkerhetspost (ansvarsnummer 452210) gis et tillegg på kr 25 000 per år.

Ansatte i klinisk arbeid ved følgende enheter gis et tillegg på kr 15 000 pr år:

- psykiatrisk akuttmottak (ansvarsnummer 452111)
- psykiatrisk akuttpost A (ansvarsnummer 452120)
- psykiatrisk akuttpost C (ansvarsnummer 452122)

Tillegget bortfaller dersom den ansatte ikke lenger jobber klinisk, eller tiltrer stilling som ikke omfattes av ovennevnte ansvarsnumre.

Ved organisatoriske, tjeneste- eller funksjonsmessige endringer i disse poster og ansvarsnumre må det vurderes hvilke poster/ansvarsnumre som berettiger et slikt funksjonstillegg.

Tillegget deltidsreguleres og inngår ikke i årslønn.

§ 8.9 Lønnsutbetaling

Lønn utbetales den 12. i hver måned over bank, og skal være disponibel for arbeidstaker på denne dato. Dersom endringer i foretakets administrative rutiner gjør det nødvendig, kan dato for utbetaling endres etter drøftinger med tillitsvalgt.

IV. Særskilte bestemmelser for NSF medlemmer som var ansatt pr 30.04.10 og som fortsatt er ansatt ved Klinikk Fysikalsk Medisin og Rehabilitering, Stavern.

Følgende bestemmelser fra Overenskomsten del B fra Rikshospitalet (OUS) gjelder særskilt ved KFMR, Kysthospitalet for ansatte omfattet av OUS overenskomst Del B pr 30.04.10.

1. Helge- og høytidstillegg

"Pkt 9.5 Helge- og høytidstillegg"

Helge- og høytidsdager og påskeaften er fridager såfremt tjenesten tillater det. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ordinært arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidete timer på nevnte dager.

Timelønnede ekstravakter og for merarbeid på slike dager godtgjøres i hht. 10.5 nr 3 (Overtidsbestemmelsen 133 %).

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter Overenskomst del A, kap nr 3.1 og 3.3 (ubekvemstillegg).

2. Klinisk spesialist - særskilt tillegg

"18.6 Klinisk spesialist særskilt tillegg"

Alle som har fullført klinisk stige eller tilsvarende, samt godkjent tittel klinisk spesialist, gis et særskilt tillegg på kr 16.000,- etter vurdering i egen avdeling. Det forutsettes at den faglige innretningen er i overensstemmelse med avdelingens behov og satsningsområde og stillingens funksjon."

3. Mastergrad

"18.7 Mastergrad"

Sykepleier og spesialsykepleiere med mastergrad som har en faglig innretning i overensstemmelse med klinikkens behov, satsingsområde og stillingens funksjon gis et tillegg på kr 20.000,-

Tønsberg, 1. september 2022

Sykehuset i Vestfold

Geir Indal
Forhandlingssjef

Norsk Sykepleierforbund


Lise Nordahl
Foretakstillitsvalgt