

**Protokoll
fra
B-dels forhandlinger
mellom
St. Olavs Hospital HF
og
Norsk Sykepleierforbund**

År 2016, i perioden 31. mai til 10. juni 2016, ble det holdt B-delsforhandlinger mellom St. Olavs Hospital HF og Norsk Sykepleierforbund.

B-dels forhandlinger er ført med henvisning til overenskomstens A2-del mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk Sykepleierforbund, datert 2.mai 2016

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra St.Olavs Hospital HF:

Haldis Røssing
Mette Bjørgen
Inge Andersen
Sigurd Hegstad
Elisabeth Selvaag
Kristin Amdahl

Fra Norsk Sykepleierforbund:

Anita Solberg
Kenneth Sandmo Grip
May Kristin Pedersen
Gro Lillebø
Janne Anita Sundfær
Jan Sverre Staupe

Handwritten initials: J/R and H/S

1. Revisjon av B-delsoverenskomst

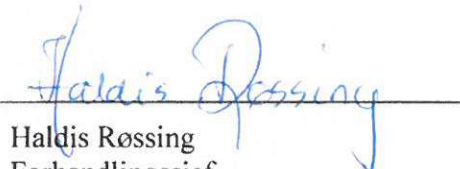
Partene er enige om B-dels overenskomst mellom St. Olavs Hospital HF og Norsk Sykepleierforbund (NSF) for perioden 01.05.2016 – 30.04.2018 slik det fremkommer av vedlegg til denne protokoll.

2. Samordning av B-dels overenskomster i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen av Ambulanse Midt-Norge

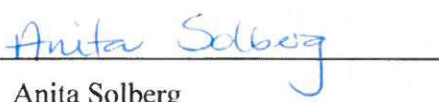
Partene er enige om at B-dels overenskomst mellom Ambulanse Midt-Norge og Norsk Sykepleierforbund prolongeres inntil arbeidet med samordning av B-delene er sluttført. Frist for dette arbeidet settes til 1. oktober 2016.

Trondheim, St. Olavs Hospital HF, 10/6-16

For St. Olavs Hospital HF:


Haldis Røssing
Forhandlingssjef

For Norsk Sykepleierforbund


Anita Solberg
Foretakstillitsvalgt

Overenskomst (B-del)

mellom

St. Olavs Hospital HF

og

Norsk Sykepleierforbund

Tariffperioden 01.05.2016 – 30.04.2018



INNHALDSFORTEGNELSE:

I OMFANG OG GYLDIGHET

II SOSIALE BESTEMMELSER MV

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

IV DIVERSE BESTEMMELSER

V LØNNSBESTEMMELSER

Etter drøftinger i fellesmøter og særmøter er partene enige om følgende overenskomst:

I OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 OMFANG

For medlemmer av Norsk Sykepleierforbund.

Denne overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid pr. uke).

Overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør, avdelingssjefer innenfor psykisk helsevern og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i overenskomstforhandlinger (forhandlingssjef).

1.2 OVERENSKOMSTENS I KRAFTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2016 til og med 30. april 2018, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke hovedorganisasjon sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Ref. overenskomstens A2-del.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MED MER

3.1 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

3.1.1 Hvile-/spisepauser, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-9.

Arbeidsgiver skal legge til rette for hvilepause skal avvikles som fritid, i hht. Arbeidsmiljøloven § 10-9. Dersom det på grunn av arbeidets art, ikke er mulig å gi hvile-/spisepause som fritid i hht. Arbeidsmiljøloven, § 10-9, må spisepausen avvikles under arbeidets gang og regnes med som en del av arbeidstiden.

3.2 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

3.2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid utført mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 25 % pr. arbeidet time.

3.2.2 Kveldstillegg

Det gis et tillegg på 32 % av timelønn, dog min. kr. 60,-, for ordinært arbeid som utføres fra kl. 17:00 og til kveldsvaktens slutt, senest kl. 23:00.

3.2.3 Natt-tillegg

Det gis et tillegg på 40 % av timelønn, dog min. kr. 60,-, for ordinært arbeid som utføres fra kl. 22:00 og til nattvaktens slutt, senest kl. 08:00.

7/2
HS

IV DIVERSE BESTEMMELSER

4.1 OPPSIGELSESFRISTER, Ref. A1 punkt 4.2

- Oppsigelse skal skje skriftlig.
- I prøvetiden er det en måneds gjensidig oppsigelsesfrist.
- Når ansettelsen har vart i 6 måneder eller mer, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.
- Oppsigelsen regnes fra oppsigelsestidspunktet, dvs fra dato til dato.
- For eldre arbeidstakere mv. gjelder Aml. § 15-3 (3).
- Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Aml. § 14-9 (midlertidig tilsetning) før avtalens utløp, gjelder en oppsigelsestid på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

4.2 Praksisveiledning av student

Ved veiledning av student skal foretaket legge til rette for at praksisveiledere får ta del i den veilederopplæringen som høyskolen tilbyr, og at nødvendig tid til forberedelse og gjennomføring av veiledning foregår i arbeidstiden

V LØNNSBESTEMMELSER

5.1 Generelt

Partene er inneforstått med at St. Olavs Hospital HF har føringer om at lønnspolitikken skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats og kompetanseutvikling som gir engasjement og målrettet tjenesteyting.

Samtidig som helseforetakets kvalitative og kvantitative aktivitetsmål ivaretas skal lønnspolitikken bidra til å rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere.

Ved siden av utvikling av fastlønnssystemer basert på individuell lønnsfastsetting skal det vurderes å utvikle belønningssystemer basert på utvikling og verdiskapning.

5.2 Kriterier ved individuell lønnsvurdering

Den individuelle vurderingen gjennomføres med utgangspunkt i følgende kriterier:

1. Forhold i stillingen
 - a. Endring av arbeids- og ansvarsforhold som følge av organisasjonsmessige forhold.
 - b. Nye prosedyrer eller arbeidsordninger med mer krevende oppgaver.
 - c. Ved endring av arbeids- og ansvarsforhold av tidsavgrenset varighet.
2. Personrelasjoner
 - a. Relevant kompetansheving
 - b. Jobbutførelse / Arbeidsinnsats
 - c. Rette opp lønnsmessige skjevheter
 - d. Generell lønnsutvikling
3. Markedssituasjon
 - a. Beholde personer med spesialkompetanse som det er vanskelig å erstatte.
4. Likelønn

HR
AS

5.3 Generelle tillegg

Med virkning fra 01.07.16 gis et generelt tillegg på kr. 10 500,- til alle medlemmer, med unntak av ledere som gis et generelt tillegg på kr. 11 500,-.

Tilleggene er bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

5.4 Funksjonstillegg til sykepleier og ansvarlig sykepleier i AMK-sentral, mvf. 01.07.16

- a) Sykepleier i AMK-sentral gis et tillegg på kr. 10 000,- pr. år i 100 % -stilling.
- b) Ansvarlig sykepleier i AMK-sentral gis et tillegg på kr. 20 000,- pr. år i 100 % -stilling.

Tillegget er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

5.5 Tillegg for mastergrad

For stillinger hvor det kreves og / eller anvendes mastergrad gis et tillegg på kr. 20 000,- pr. år i 100 %-stilling.

Det skal fremgå av stillingens funksjonsbeskrivelse hvordan mastergraden anvendes.

5.6 Doktorgradstillegg

Doktorgradstillegg: Kr. 42 500,-

Beløpet skal registreres og synliggjøres som et eget separat tillegg.

Medlemmer som allerede har et tillegg for mastergrad ved fullført doktorgrad, får tillegget for mastergraden lagt inn som en del av årslønnen når doktorgradstillegget gis.

5.7 Forholdet mellom det generelle tillegget, minstelønnsnivå og evt. individuelle tillegg.


1. Det generelle tillegget gis først, til de medlemmer som var tilsatt på virkningsdato og som fortsatt er tilsatt på vedtaksdato.
2. Hvis minstelønnsnivå i henhold til minstelønnssetene i A2 fortsatt er høyere, skal lønnen justeres i forhold til dette.
3. Eventuelle individuelle tillegg

5.8 Gjennomføring av resultatet:


Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før vedtaksdato, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtaksdato.

Trondheim, St. Olavs Hospital, 10/6-16

For St. Olavs Hospital HF:


Haldis Røssing
Forhandlingssjef

For Norsk Sykepleierforbund


Anita Solberg
Foretakstillitsvalgt