

PROTOKOLL

fra

**B-dels forhandlinger
mellom
St. Olavs hospital HF
og
Delta**

År 2024, i perioden fra 29. mai til 10. juni, ble det avholdt B-dels forhandlinger mellom St. Olavs hospital HF og Delta.

B-dels forhandlinger er ført med henvisning til overenskomstens A2-del mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter-Helse og Delta og Parat, datert 16. mai 2024.

Tilstede i ett eller flere møter:

For St. Olavs hospital HF:

Haldis Røssing
Inge Andersen
Morten Dragsnes
Arne Herfjord
Bodil Ericsson Berg
Siril Westvold Stormo

For Delta:

Gunnar Søberg
Hilde Grimsbu

I bistandsmøte 14. juni 2024:

Fra Spekter: Elin Dalen
Fra Delta: Torbjørn Eid

HR
G.S.

1. Generelt

Partene er enige om B-overenskomst mellom St. Olavs Hospital HF og Delta, for perioden 01.05.2024 – 30.04.2026 slik det fremkommer av vedlegg til denne protokoll.

2. Samordning i forbindelse med virksomhetsoverdragelse av Ambulanse Midt-Norge.

Denne reviderte B-overenskomsten erstatter tidligere overenskomster ved St. Olavs Hospital HF og Ambulanse Midt-Norge.

2. Lønnsregulering

2.1. Generelle tillegg

Med virkning fra 1. juli 2024 gis følgende generelle tillegg:

- 2.1.1 Til alle medlemmer med 20 års ansiennitet eller mer med unntak av seksjonsleder, seksjonsleder merkantil og arkivleder, gis et generelt tillegg på kr. 4 000,-
- 2.1.2 Til seksjonsleder, seksjonsleder merkantil og arkivleder gis et generelt tillegg på kr. 20 000,-

De generelle tilleggene kommer i tillegg til lønnstillegg og evt. minstelønnsøkning som er gitt i overenskomstens A2-del for 2024.

Tilleggene er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

2.2 Øvrige lønnstillegg med virkning fra 1. juli 2024

2.2.1 Trinn II (Medikamenttillegg) økes med kr. 5 000,- (fra kr. 15 000,- til kr. 20 000,-)

2.2.2 Paramedic-tillegg økes med kr. 5 000,- (fra kr. 25 000,- til kr. 30 000,-)

2.2.3 For fagutvikler/veileder ambulanse gis et funksjonstillegg på kr. 10 000,-

2.2.4 Økning av kompetansetillegg

For fagarbeidere med tilleggsgutdannning fra fagskole, skal det gis et kompetansetillegg som utgjør kr. 25 000,- for 60 fagskole- eller studiepoeng, og kr. 15 000,- for 30 fagskole- eller studiepoeng.

Tilleggene er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

3. Gjennomføring av resultatet:

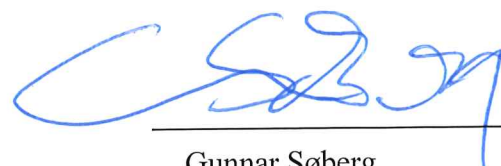
Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før vedtaksdato, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtaksdato.

Trondheim: 20. juni 2024

For St. Olavs hospital HF:


Haldis Røssing
Forhandlingssjef

For Delta:


Gunnar Sjøberg
Foretakstillitsvalgt

Til protokollen:

I løpet av forhandlingsperioden har partene diskutert forståelsen av et punkt i overenskomsten fra det tidligere foretaket Ambulanse Midt-Norge, og om dette gir rett til årslønnsjustering for enkelte stillingstyper hvis kompetansetillegg for paramedic og/eller medikamenthåndtering økes.

Etter bistand fra Spekter og Delta sentralt, er partene enige om å forlike denne saken med at de 8 personene som p.t berøres av dette får en årslønnsøkning på kr. 5000,- utover de øvrige lønnstilleggene som er gitt i overenskomstens A2- og B-del.

Partene er også enige om at denne løsningen er endelig, og at problemstillingen ikke kan tas opp igjen på et senere tidspunkt.

HR
G.S.

Overenskomst (B-del)

mellom

Delta

og

St. Olavs Hospital HF

Tariffperioden 2024 – 2026

G.S.
HR

INNHALDSFORTEGNELSE:

I OMFANG OG GYLDIGHET	Side 3
II SOSIALE BESTEMMELSER MV	Side 3
III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV	Side 3
IV DIVERSE BESTEMMELSER	Side 4
V LØNNBESTEMMELSER	Side 4

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

I OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 OMFANG

For medlemmer av Delta.

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 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 2024 til og med 30. april 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke hovedorganisasjon sier den opp med 3 – tre – måneders varsel.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Ref. Sosiale bestemmelser for helseforetak

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MED MER

1. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

1.2 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. Det tilligger *klinikkssjef/divisjonssjef/avdelingssjef/stabsdirektør* å vurdere nødvendigheten av å legge pausen som en del av arbeidstiden.

2. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

2.1 Kveldstillegg

Det gis et tillegg på 32% av timelønn, minimum kr. 70,- for ordinært arbeid som utføres fra kl. 17:00 og til kveldsvaktens slutt, senest kl. 23:00.

2.2 Nattillegg

Det gis et tillegg på 40 % av timelønn, minimum kr. 70,- for ordinært arbeid som utføres fra kl. 22:00 og til nattvaktens slutt, senest kl. 08:00.

IV DIVERSE BESTEMMELSER

4.1 OPPSIGELSESEFRISTER, 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 tilsetting) før avtalens utløp, gjelder en oppsigelsestid på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

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

1. Forhold i stillingen
 - a. Endring av arbeids- og ansvarsforhold som følge av organisasjonsmessige forhold.
 - b. Nye prosedyrer eller arbeidsordninger med mer krevende oppgaver.
2. Personrelasjoner
 - a. Relevant kompetanseheving/videreutdanning ut over grunnutdanning, herunder mastergrad og hovedfag
 - b. Jobbutførelse / Arbeidsinnsats
 - c. Rette opp lønnsmessige skjevheter
 - d. Generell lønnsutvikling
3. Markedssituasjon /rekruttering
 - a. Personlige tillegg for å beholde personer med kompetanse som det åpenbart vil være vanskelig å erstatte.
4. Likelønn (lik lønn for likt arbeid)

5.3 Kompetansetillegg

For fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole, skal det gis et kompetansetillegg som utgjør kr. 25 000,- for 60 fagskole- eller studiepoeng, og kr. 15 000,- for 30 fagskole- eller studiepoeng. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.

Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen.

5.4 Følgende bestemmelser (punkt 5.4.1 til 5.4.4) gjelder for ambulansearbeidere og ambulansepersonell Ambulanseavdelingen:

5.4.1 Diverse bestemmelser

Kompetanseheving

Ambulanseavdelingen skal legge til rette for undervisning, veiledning og forskning. Dette ivaretas i en overordnet kompetanseplan på linje med det som gjelder for øvrige ansatte ved St. Olavs hospital.

I kompetanseplanen må det fremgå strategiske føringer i forhold til utvikling av tjenesten og kompetansekrav knyttet til ønsket utvikling. Det bør utarbeides en plan for kompetanseheving for den enkelte medarbeider. Innholdet i kompetanseplanen drøftes i medarbeidersamtalen mellom nærmeste leder og den enkelte ansatte.

Ansatte i ambulanseavdelingen har plikt til å bistå i opplæring av nye ansatte, studenter og lærlinger.

Ved veiledning av student/lærling skal arbeidsgiver legge til rette for at nødvendig tid til forberedelse og gjennomføring av veiledning foregår i arbeidstiden.

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

Spisepauser inngår i arbeidstiden. Arbeidsgiver skal legge til rette for at hvilepause skal avvikles.

5.4.3 Lønnsbestemmelser

Følgende kompetansetillegg gjelder i tillegg til minstelønssystemet som er nedfelt i overenskomstens A2-del:

Trinn II (Medikamenttillegg):

kr. 20 000,- pr- år

Tillegg for ansatte som bestått trinn II og er plassert og lønnes iht.stillingsgruppe 1,2 og 3. Tillegget bortfaller dersom nødvendig sertifisering ikke opprettholdes.

Paramedictillegg:

kr. 30 000,-

Tillegg for ansatte som har bestått paramedicutdanning og er plassert og lønnes iht. stillingsgruppe 2 og 3.

Tillegg for sykepleierutdanning

kr. 20 000,-

Tillegg for ambulansearbeider og ambulansepersonell med sykepleierutdanning.

Det betales ikke tillegg for både paramedicutdanning og sykepleierutdanning

Funksjonstillegg:

For fagutvikler/veileder ambulanse gis et funksjonstillegg på kr. 10 000,-

Ved ansettelse i ny stilling/funksjon skal det gjøres en ny vurdering av om betingelsene for å gi tillegget er oppfylt.

Tilleggene er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

6. Diettgodtgjørelse

Utgifter til diett godtgjøres etter regning for sammenhengende oppdrag som varer over 8 timer. Med sammenhengende oppdrag regnes nytt oppdrag som påbegynnes før det har gått en halv time siden siste oppdrag.

Utgifter dekkes etter regning inntil:

Kr. 140,- for oppdrag som varer mellom 8 og 12 timer

Kr. 230,- for oppdrag som varer mellom 12 og 16 timer

Kr. 320,- for oppdrag som varer ut over 16 timer

7. 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.

8. Doktorgradstillegg

Doktorgradstillegg: Kr. 45 000,-

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.

9. Forholdet mellom generelle tillegg, 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 minstelønnssatsene i A2 fortsatt er høyere, skal lønnen justeres i forhold til dette.
3. Eventuelle individuelle tillegg

10. Gjennomføring av resultatet:

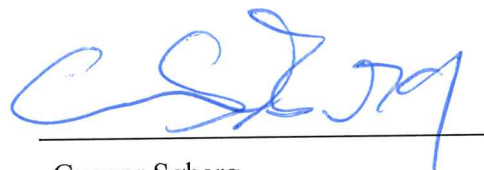
Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før vedtaksdato, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtaksdato.

St. Olavs Hospital HF: 20. juni 2024

For St. Olavs hospital HF


Haldis Røssing
Forhandlingssjef

For Delta


Gunnar Søberg
Foretakstillitsvalgt