

# PROTOKOLL

År 2022, den 20. og 21. juni, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter og Delta vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundets medlemmer i overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og YS Spekter datert 6. april 2022.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter:

Bjørn Skrattegård  
Rikke Ringsrød  
Sine Kari Braanaas  
Line Spiten  
Marte Båtstrand  
Elin Dalen  
Thomas Brown  
Stein Gjerding

For YS-forbundene:

Lizzie Ruud Thorkildsen  
Merete Norheim Morken  
Siri Dannevig  
Sveinung Berger  
Malin Lindstrøm  
Mari Alstad  
Renate Messel Hegre  
Anders Fredheim

## I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Bestemmelsene i overenskomstens nasjonale del (A2) prolongeres, med nedenstående endringer, og med unntak av redaksjonelle endringer som følge av det som fremgår av punkt II Økonomi. Endringen i pkt 2.1 gjøres gjeldende fra 1. oktober 2022, øvrige endringer gjøres gjeldende fra 1. august 2022.

### **Punkt 2.1 Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med **23 %** av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 50 per time.

### **Første kulepunkt endres slik:**

Dersom det arbeides 16 timer eller mer pr. helg betales grunnsats og et ytterligere tillegg på kr 10 per time. **Dette tillegget utbetales ikke dersom den ansatte arbeider flere enn 17 helger.**

### **Merknad endres slik:**

Merknad: Punkt 2.1 om gradering av lørdags- og søndagstillegg er innrettet for å stimulere til flere hele stillinger og jevnere/mer rettferdig fordeling av den ubekvemme arbeidstiden



mellom ansatte og grupper. **Bestemmelsen er ikke til hinder for at partene lokalt avtaler høyere tillegg.**

### **Punkt 2.3 Kvelds- og nattillegg:**

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28 % pr time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 07.00, **dog ut nattevaktens lengde, likevel senest til kl 08.00.** Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time.

## **II ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 på kr 12.000 og ytterligere kr 1.000 til de med 10 års ansiennitet eller mer (i alt kr 13.000).

Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 gis et generelt tillegg på kr 12.000 og ytterligere kr 5.000 til de med 10 års ansiennitet eller mer (i alt kr 17.000).

Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 gis et generelt tillegg på 3 %. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 med ansiennitet på 10 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 1,1 % (samlet 4,1 %).

Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1 – 5 gis et generelt tillegg på 4,1 %.

De generelle tilleggene er inkludert i minstelønnsendringene. Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tilleggene gis med virkning fra 1. august 2022.

Minstelønsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. august 2022:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Stillingsgruppe 1	350.000	355.000	366.000	412.000	440.000
Stillingsgruppe 2 og 3	389.000	394.000	407.000	468.000	
Stillingsgruppe 4	437.000	453.000	478.000	538.000	
Stillingsgruppe 5	490.000	513.000	549.000	602.000	

Tillitsvalgte som er innvilget permisjon i samsvar med Overenskomstens punkt 2.2.5 gis et generelt tillegg på kr 17.000 med virkning fra 1. august 2022. Beløpet i punkt 2.2.5 endres til kr 468.000 med virkning fra 1. august 2022.

## **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**

Lønnsoppgjøret er gjennomført med ovenstående tillegg/endringer. De lokale parter kan gjennomgå overenskomstenes del B under fredsplikt og foreta redaksjonelle endringer og andre endringer de lokale parter måtte være enige om. Frist for dette er 1.10.2022. Oppdatert overenskomst del B sendes til de sentrale parter.

#### **V LØNSREGULERINGER I OVERENSKOMSTPERIODEN**

Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legges 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.

#### **VI STATISTIKK**

Partene vil etter tariffoppgjøret igangsette et arbeid for i fellesskap å se på sentrale tallstørrelser som er relevante for de sentrale forhandlingene. Dette vil bl.a. innebære etterberegning av foregående tariffoppgjør og beregning av overheng og lønnsglidning til bruk i kommende tariffoppgjør. Partene skal spesielt se på modellen som benyttes for uttrekk av stillinger til de enkelte stillingsgruppene og beregningsmodellen for oppgjøret. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

#### **VII RESSURSNYTTELSE**

Det vises til partsarbeid avtalt for overenskomstperioden 2020 – 2022. Arbeidet videreføres, og partene skal slutføre arbeidet etter at den eksterne rapporten partene er enige om er ferdigstilt. Det partssammensatte utvalget skal utarbeide en rapport fra arbeidet innen 1.2.2024.

#### **VIII KOMPETANSE**

Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/ledertutdanning, 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 helseforetakenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I lønnsvurderingen skal sammenhengen mellom foretakenes 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.

## **IX LÆRLINGORDNING**

Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020, videreført ut 2026, som bidrar i tilrettelegging av læreplasser for bla. denne målgruppen skal det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i helseforetakene og hvordan faget kan utvikle seg i tråd med de endringer som skjer. Denne dokumentasjon vil videre bli brukt som grunnlag for å informere og stimulere helseforetakene til tilrettelegging av lærlingplasser for helsefagarbeidere.

For å møte framtidig bemanningsbehov mener partene at det er viktig at sykehusene jobber med å legge til rette for økning av antall læreplasser i relevante fag.

## **X HELTID**

### **Sentrale parter**

Partsarbeid avtalt for overenskomstperioden 2020 – 2022 videreføres.

Utvalget skal vurdere ulike tiltak for å nå målet om flere heltidsansatte. Utvalget skal også se på hva som hemmer og fremmer utlysning av hele stillinger, og utarbeide en tiltaksplan for å nå målet om at det som hovedregel skal tilsettes i 100 % stillinger.

I arbeidet skal partene se til andre avtaleområder med lignende utfordringer, søke kunnskap i eksisterende litteratur, og ha møter med ulike institusjoner som har kunnskap på feltet. For å bidra til målet om en heltidskultur skal partene sentralt vurdere behovet for å endre bestemmelser i overenskomstens del A2. Partene skal også lage en veileder som de lokale partene kan benytte i sitt arbeid med å utvikle en heltidskultur.

Utvalget skal starte sitt arbeid september 2022. Det skal skrives en rapport fra arbeidet som skal være ferdig senest 31.januar 2024.

### **Lokale parter**

For å øke antall heltidsstillinger i helseforetakene er partene enige om at det på foretaksnivå skal lages en utfyllende veileder tilpasset lokale forhold. Veilederen bør inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og praksis rundt dette. Partene skal etablere en praksis der regelen er at det lyses ut hele stillinger.

Det skal på hvert foretak kartlegges forskjeller i deltidsprosenten i ulike yrkesgrupper som arbeider i turnus, og diskutere hva eventuelle forskjeller beror på.

## **XI 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.

## **XII FOREBYGGING AV VOLD OG TRUSLER PÅ ARBEIDSPLASSEN**

Partene viser til arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 - generelle krav til arbeidsmiljøet:

*«(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.*

*(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»*

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i helseforetakene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enig om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

## **XIII 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.

## **XIV MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET**

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og YS Spekter.

For Spekter

  
Bjørn Skrattegård

For YS-forbundene

  
Lizzie Ruud Thorkildsen

## Til protokollen:

### I

Ansatte i stillingsgruppe 5 med 10 års ansiennitet eller mer, skal være sikret en minstelønn på kr 650.000 senest i løpet av 2024.

### II

Det vises til at det ved overenskomstrevisjonen 2020 ble avtalt:

*Med virkning fra 1. mai 2021 skal det i overenskomstens del B fastsettes tillegg for fagarbeidere med tilleggsutdanning fra fagskole. Videreutdanningen skal være relevant for stillingen.*

*Tilleggene inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen. Tillegget skal minimum utgjøre kr 20.000 for 60 fagskole- eller studiepoeng og minimum kr 10.000 for 30 fagskole- eller studiepoeng.*

*Kostnader knyttet til tilleggene beregnes og hensyntas i de lokale forhandlingene i 2021.*

Med virkning fra 1. januar 2023 gjøres ovenstående også gjeldende for ansatte i stilling som helsesekretær som kan dokumentere relevant tilleggsutdanning fra fagskole. Allerede gitte tillegg, begrunnet i tilleggskompetanse, kommer til fradrag.

