

Overenskomst – del B

Vestre Viken og Fagforbundet

01.05.2020 – 30.04.2022

Revidert i oppgjøret 2021

Innhold

1	Omfang.....	3
2	Oppsigelsesfrist.....	3
3	Arbeidstid, ulempetillegg mv.....	3
4	Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste.....	3
5	Kompetanse.....	3
6	Lønssystemet.....	4
6.1	Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnavurdering.....	4
6.1.1	Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse.....	4
6.1.2	Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:.....	4
6.2	Kompetansetillegg.....	4
7	Lønnavurdering mellom lønnsoppgjør.....	5

J.E.K.

SUA.

1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Fagforbundet som er tilsatt i Vestre Viken HF.

Overenskomstens punkter om arbeidstid og lønn omfatter ikke ledere på nivå 1, 2 og 3 samt ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Forhandlingsutvalget oppnevnes i forbindelse med det enkelte lønnsoppgjør. Dersom Fagforbundets medlemmer oppnevnes som medlemmer i forhandlingsutvalget (i tillegg til forhandlingsleder) gjøres dette etter forutgående diskusjon med Fagforbundet. Arbeidsgiver kan unnta inntil 4 medlemmer med henvisning til dette punkt.

Ansatte som unntas fra overenskomstens sentrale deler om arbeidstid og lønn, skal ha tilsvarende rettigheter sikret som personlig ordninger. I tillegg gjelder overenskomstens del A2 kapittel II, Sosiale bestemmelser, for alle medlemmer.

2 Oppsigelsesfrist

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.

For øvrig vises til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3 Arbeidstid, ulempetillegg mv

Partene er enige om at Overenskomstens Del A2 III Arbeidstid, ulempetillegg mv er utfyllende.

4 Retningslinjer for reiser i foretakets tjeneste

Ansatte som reiser i foretakets tjeneste får dekket utgifter i henhold til satsene i Statens reiseregulativ.

5 Kompetanse

Måltrettet oppbygging, vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse er av avgjørende betydning for at Vestre Viken HF skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver, møte de omstillingsbehov og nye utfordringer foretaket står overfor. Foretaket skal legge vekt på måltrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurransevne, tjenesteproduksjon, brukerorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgaver er viktig for å gi ansatte muligheten til å kvalifisere seg til andre stillinger i foretaket. For øvrig vises til gjeldende lov- og avtaleverk.

5.2 Kompetansetillegg:

Medlemmer i Fagforbundet som har gjennomført relevant videreutdanning, dette etter avtale med sin nærmeste leder og i tråd med kompetanseplan gis følgende tillegg under forutsetning av at videreutdanningen er relatert til stillingen:

15 studiepoeng / fagskolepoeng	Kr. 5.000,-
30 Studiepoeng / fagskolepoeng	Kr. 10.000,-
60 Studiepoeng / fagskolepoeng	Kr. 20.000,-

6 Lønssystemet

Partene er enige om å bruke de minstelønnsnivåene Overenskomstens del A2 punkt IV skisserer.

6.1 Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnevurdering

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

6.1.1 Individuelle kriterier for lønnsfastsetting/lønnsdannelse

Ved tilsetting skal blant annet følgende faktorer vurderes:

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

6.1.2 Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:

- Kompetanse (anvendbar formal, real og handlingskompetanse)
- Bidrar til at arbeidsstedet når sine mål/resultater
- Samarbeidsevne
- Fleksibilitet
- Kreativitet (evne til å finne løsninger)
- Omstillingsevne
- Faglig dyktighet (kvalitet målt i kjente krav)
- Beholde kompetente arbeidstakere
- Betydelige endringer i arbeids – og ansvarsområde

6.2 Kompetansetillegg

For helsesekretær, hjelpepleiere, helsefagarbeidere og ambulansearbeider med autorisasjon gis det et kompetansetillegg for autorisasjon på kr 8.000,- (oppgitt for 100 % stilling). Kompetansetillegget kommer i tillegg til den enhver tid gjeldende minstelønn i gruppe 3. Tillegget skal veksles inn dersom det i fremtidig sentrale eller lokale forhandlinger blir fremforhandlet et lønnsmessig skille mellom

stillingsgruppe 2 og 3. Dette punktet gjelder ikke ambulansesarbeidere med Paramedic utdanning.

Hjelpepleiere og Helsefagarbeider som innehar/gjennomfører relevant videreutdanning gis et kompetansetillegg på kr 20.000 (oppgitt for 100 % stilling), og får stillingsbetegnelse spesialhjelpepleier. Dersom det i fremtidige sentrale eller lokale forhandlinger blir fremforhandlet nye lønnsbetingelser for spesialhjelpepleiere, bortfaller bestemmelsen og tillegget inngår i ny grunnlønn.

Barnepleiere med videreutdanning i ammeveiledning fra høyskole gis et kompetansetillegg på kr. 7.500,-. Tillegget skal veksles inn dersom det i fremtidige sentrale eller lokale forhandlinger blir fastsatt annen avlønning for denne type kompetanse/stillinger.

Alle ambulansesarbeidere med godkjent paramedic utdanning innplasseres i lønnsgruppe 4.

7 Lønnsvurdering mellom lønnsoppgjør

I spesielle tilfeller, dersom en stilling endrer seg vesentlig i forhold til oppgaver og ansvar, skal det foretas reelle drøftinger mellom partene om endring av den ansattes lønn. Det skal i slike tilfelle gjennomføres et formelt drøftingsmøte. For øvrig vises til punkt 6.1.2.