

Overenskomst (B-del)

mellom

St. Olavs Hospital HF

og

**Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Fysioterapeutforbund**

Tariffperioden 01.05.2014 – 30.04.2016

*ATR-HR
BR*

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 Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund.

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 2014 til og med 30. april 2016, 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

2. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

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

IV DIVERSE BESTEMMELSER

4.1 OPPSIGELSESTRISTER, 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.

TAR 112
BM

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.

5.2.1 Generelle tillegg

Med virkning fra 01.07.14 gis et generelt tillegg 3,5 % til alle medlemmer med unntak av seksjonsledere og forskningssjef som gis et kronetillegg på kr. 26 000,-

Tillegget er et bruttotillegg og deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

5.2.2 Pott til individuell fordeling

For Norsk Ergoterapeutforbund:

Med virkning fra 01.07.14 avsettes en pott på kr. 140 000,- til vurdering av kompetanse.

For Norsk Fysioterapeutforbund:

Med virkning fra 01.07.14 avsettes en pott på kr. 310 000,- til vurdering av kompetanse.

Fordelingen gjennomføres for begge organisasjoner etter vurdering av leder i henhold til følgende kriterier:

- Omgjøring av grunnstilling til spesial i henhold til gjeldende kriterier.
- Funksjonstillegg for formell utdanning som fører til en mastergrad eller specialisttittel.

Den individuelle fordelingen skal være gjennomført innen 01.07.14

5.3 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.

5.4 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.

ARK
Bm

5.5 Forholdet mellom det generelle tillegget og minstelønnsnivå

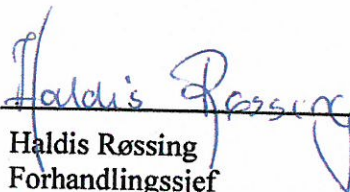
1. Det generelle tillegget gis først, til de medlemmer som var tilsatt på virkningsdato og som fortsatt er tilsatt på vedtaksdato.
2. Hvis minstelønnsnivå i henhold til minstelønssatsene i A2 fortsatt er høyere, skal lønnen justeres i forhold til dette.
3. Eventuelle funksjonstillegg

5.6 Gjennomføring av resultatet:

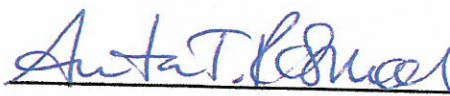
Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før vedtaksdato, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtaksdato.

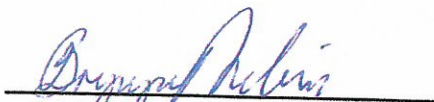
Trondheim, St. Olavs Hospital, 17/6-14

For St. Olavs Hospital HF:


Haldis Røssing
Forhandlingssjef

For Norsk Ergoterapeutforbund og
Norsk Fysioterapeutforbund


Anita Rosmæl
Forhandlingsleder
Norsk Ergoterapeutforbund


Brynjar Melum
Forhandlingsleder
Norsk Fysioterapeutforbund

