

# OVERENSKOMST DEL B

for

Vestre Viken HF

og

Norsk Ergoterapeutforbund, Norsk  
Fysioterapeutforbund og Utdanningsforbundet

01.5.2022 – 30.4.2024

KB

GRG

Sala

BB

## Innholdsfortegnelse

|       |                                                                    |   |
|-------|--------------------------------------------------------------------|---|
| 1     | Omfang .....                                                       | 3 |
| 2     | Oppsigelsesfrister .....                                           | 3 |
| 3     | Adopsjon.....                                                      | 3 |
| 4     | Retningslinjer for reise i foretakets tjeneste .....               | 3 |
| 5     | Stedfortredertjeneste/konstituering .....                          | 3 |
| 6     | Kompetanse .....                                                   | 3 |
| 7     | Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering.....           | 3 |
| 7.1   | Individuelle kriterier for lønnsfastsetting / lønnsdannelse: ..... | 4 |
| 7.2   | Lønssystem for Norsk Fysioterapeutforbund .....                    | 4 |
| 7.2.1 | Stillingskode 3120 Spesialfysioterapeut brukes for: ' .....        | 4 |
| 7.3.1 | Stillingskode 4095 Spesialergoterapeut brukes for: .....           | 5 |

## 1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet som er tilsatt ved Vestre Viken.

Ledere på nivå 1 og 2 unntas fra overenskomsten om lønn og arbeidstid.

## 2 Oppsigelsesfrister

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.

## 3 Adopsjon

Ved adopsjon kan den ansatte innvilges permisjon uten lønn for å reise og hente barnet i utlandet.

## 4 Retningslinjer for reise i foretakets tjeneste

Ansatte som reiser i foretakets tjeneste får dekket utgifter etter satsene i statens reiseregulativ.

## 5 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling som varer sammenhengende lenger enn en uke, skal det fra første dag gid en kompensasjon. Lønn i slike tilfeller vurderes i forhold til om hele eller deler av stillingen overtas med hensyn til oppgaver. Det gis ikke lønn for stedfortredertjeneste under feriefravær.

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales lønn fra første tjenestedag slik lønn vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen.

## 6 Kompetanse

Måltrettet oppbygning, vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse er av avgjørende betydning for at Vestre Viken HF skal ha evne og mulighet for å løse sine oppgaver, møte de omstillings- og utviklingsbehov som er nødvendig. Foretaket skal legge vekt på måltrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, tjenesteproduksjon, brukerorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgaver er viktig for å gi de ansatte mulighet til å utvikle seg i nåværende stilling, eventuelt kvalifisere seg til andre stillinger i foretaket.

## 7 Kriterier for lokal lønnsdannelse og lønnsvurdering

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

## 7.1 Individuelle kriterier for lønnsfastsetting / lønnsdannelse:

Ved tilsetting skal blant annet følgende faktorer vurderes

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

Individuelle lønnstillegg vil bli rettet mot belønning av:

- Formalkompetanse
- Realkompetanse
- Ansvar
- Innsats og arbeidsutførelse
- Produktivitet og kvalitet i arbeidet, samt tilpasning av arbeidet ut fra arbeidsgivers behov, herunder utførelse i overensstemmelse med fastsatte mål og strategier
- Behov for å beholde kompetanse
- Bidrag til at arbeidsstedet når sine mål
- Betydelig endringer i en stillings arbeids- og ansvarsforhold

## 7.2 Lønssystem for Norsk Fysioterapeutforbund

Partene er enige om å bruke de minstelønnsnivåene som Overenskomsten Del A2 skisserer med følgende tillegg:

### 7.2.1 Stillingskode 3120 Spesialfysioterapeut brukes for:

- 1) Ansatte som har minst 6 års yrkeserfaring som autorisert fysioterapeut, hvorav minst 4 år er fordypning i ett fagområde innen kjernevirksomheten (se merknad). I tillegg skal det dokumenteres at det har vært faglig aktivitet gjennom hele perioden (for eksempel ved etterutdanning, hospitering, undervisning, kurs mv).

Merknad: Ved Kongsberg sykehus og Ringerike sykehus kan fordypningen være innen flere relevante fagområder. Psykiatri regnes som et eget fagområde.

Yrkeserfaring gir følgende uttelling etter stillingsbrøk:

- Fra og med 75 – 100 % stilling gir full uttelling
- Fra og med 40 – 75 % stilling gir forholdsmessig forlengelse av perioden
- Lavere enn 40 % gir ikke uttelling,

- 2) Ansatte som har relevant videreutdanning (innen fysioterapifaget) av minimum 60 studiepoengs omfang.

### 7.2.2 Kompetansetillegg for mastergrad/spesialist

Når nærmeste leder har forhåndsgodkjent relevant mastergradsutdanning som del av individuell kompetanseplan, gis det kr. 20.000 i kompetansetillegg ved fullført og dokumentert mastergrad.

Ved nyansettelse må det avklares med leder om allerede gjennomført mastergrad er relevant før et eventuelt kompetansetillegg utløses.

Der medarbeider ikke har oppfylt 4 års fordypning kan det søkes om plassering i spesialkoden med grunnlag i studiepoeng ervervet fra pågående masterutdanning/videreutdanning. Ved oppfylt 4 års fordypning (jfr. 7.2.1 / 7.3.1) flyttes studiepoengene over som grunnlag til mastertillegget.

### 7.3 Lønnssystem for Norsk Ergoterapeutforbund

Partene er enige om å bruke de minstelønnsnivåene som Overenskomsten Del A2 skisserer med følgende tillegg:

#### 7.3.1 Stillingskode 4095 Spesialergoterapeut brukes for:

- 1) Ansatte som har minst 6 års yrkeserfaring som ergoterapeut, hvorav 2 år er sykehuspraksis og minst 4 år er fordypning i ett fagområde innen kjernevirksomheten (se merknad). I tillegg skal det dokumenteres at det har vært faglig aktivitet gjennom hele perioden (for eksempel ved etterutdanning, hospitering, undervisning, kurs mv).

Merknad: Ved alle sykehus kan fordypningen være innen flere relevante fagområder.

Yrkeserfaring gir følgende uttelling etter stillingsbrøk:

- Fra og med 75 – 100 % stilling gir full uttelling
- Fra og med 40 – 75 % stilling gir forholdsmessig forlengelse av perioden
- Lavere enn 40 % gir ikke uttelling

- 2) Ansatte med minst 2 års sykehuspraksis og som har relevant videreutdanning (innen ergoterapifaget) av minimum 60 studiepoengs omfang.

#### 7.3.2 Kompetansetillegg for mastergrad/spesialist

Når nærmeste leder har forhåndsgodkjent relevant mastergradsutdannelse som del av individuell kompetanseplan, gis det kr. 20.000 i kompetansetillegg ved fullført og dokumentert mastergrad. Ved nyansettelse må det avklares med leder om allerede gjennomført mastergrad er relevant før et eventuelt kompetansetillegg utløses.

Der medarbeider ikke har oppfylt 4 års fordypning kan det søkes om plassering i spesialkoden med grunnlag i studiepoeng ervervet fra pågående masterutdanning/videreutdanning. Ved oppfylt 4 års fordypning (jfr. 7.2.1 / 7.3.1) flyttes studiepoengene over som grunnlag til mastertillegget

Ergoterapeuter med godkjenning som spesialist gis et kompetansetillegg på kr. 25.000. Det forutsetter at spesialiteten er forhåndsgodkjent og relevant for arbeidet som skal utføres. For ansatte hvor relevant og dokumentert mastergrad er en del av spesialistutdanningen, gis det i kr. 5000 i kompetansetillegg ved fremvist spesialisttittel.

### 7.4 Lønnssystem for Utdanningsforbundet

Partene er enige om å bruke de minstelønnsnivå Overenskomsten del A2-IV. For Vestre Viken gjelder tillegg for følgende grupper:

- Minstelønn for klinisk pedagog med hovedfag/embetseksamen/master
- Minstelønn for klinisk pedagog med 2. avdeling spesialpedagogikk \*
- Minstelønn for pedagog med hovedfag/embetseksamen/masterutdanning
- Minstelønn for pedagog med 2. avdeling spesialpedagogikk \*
- \*
- \*alternativt spesialpedagogikk 2

Det utarbeides egen minstelønnsprotokoll ved lønnsoppgjør i forhold til nevnte grupper.

## Protokoll

**Den 10. juni 2022 ble det avholdt sentrale forhandlinger mellom Spekter og Utdanningsforbundet tilsluttet UNIO.**

**I henhold til B-del skal det utarbeides egen minstelønnsprotokoll ved lønnsoppgjør i forhold til nevnte grupper i Utdanningsforbundet.**

Tilstede i et eller flere møter:

Vestre Viken HF:

Aina Solberg, forhandlingsleder  
Ingvild Nytn Jensen – spesialrådgiver HR  
Hilde A. Osnes – Seksjonsleder  
Espen Røste - seksjonsleder  
Geir Bye Gundersen forhandlingsleder  
Karina Brandseth - Tillitsvalgt  
Bjørn Bjørnstad - Tillitsvalgt

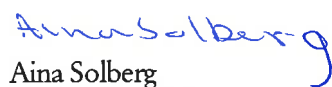
NFF, NETF og Utdanningsforbundet

- 1) For Utdanningsforbundet gjelder følgende minstelønnsatser:  
Med virkningstidspunkt 01.06.2022:

|                                                                      |               |
|----------------------------------------------------------------------|---------------|
| Minstelønn for klinisk pedagog med hovedfag / embetseksamen / master | kr. 660.000,- |
| Minstelønn for klinisk pedagog med 2. avdeling spes.ped. *           | kr. 555.000,- |
| Minstelønn for pedagog med hovedfag / embetseksamen / master         | kr. 563.000,- |
| Minstelønn for pedagog med 2. avdeling spes.ped.*                    | kr. 528.000,- |

\*alternativt spesialpedagogikk 2

For Vestre Viken HF

  
Aina Solberg  
Forhandlingsleder

  
Karina Brandseth  
Tillitsvalgt

  
Bjørn Bjørnstad  
Tillitsvalgt

  
Geir Bye Gundersen  
Forhandlingsleder