

Overenskomst del B

mellom

Mellom Akershus universitetssykehus HF (Ahus) og Fagforbundet og EL & IT-forbundet

I VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomsten er inngått mellom Akershus universitetssykehus HF (Ahus) og Fagforbundet og EL & IT-forbundet og gjelder for medlemmer som er ansatt ved Akershus universitetssykehus HF i hel- eller deltid, i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig) pr uke.

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør, direktører, ass. direktører og avdelingssjefer.

1 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. mai 2018 og gjelder til og med 30. april 2020, og videre for 1-ett- år av gangen dersom ikke Spekter og Fagforbundet (LO) sier den opp med 3- tre-måneders varsel.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Partene har lagt til grunn at sosiale bestemmelser er slik som det er avtalt mellom de sentrale parter hvor de er enige om å garantere minimumsbestemmelser slik de er gjengitt i overenskomstens del A1.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

1 Generelle arbeidstidsordninger

1.1. Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden mens hjemnevakt/beredskapsvakt medregnes forholdsmessig når dette er avtalt.

1.2 Fleksible arbeidstidsordninger

Ahus skal gis mulighet til å etablere arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes behov i ulike livsfaser. Det er et mål å etablere mer individuelt tilpassede og fleksible arbeidstidsordninger.

AK EK

I avtaleperioden kan det etableres alternative arbeidstidsordninger. Slik ordninger skal drøftes med de tillitsvalgte. HF Partene er enige om at helseforetaket skal gis mulighet til å etablere arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes ulike behov i de enkelte livsfasene.

2 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

2.1 Kvelds- og nattillegg

| Dette punkt erstatter pkt III-2-2 :i A2 avtalen mellom Spekter og LO-stat.

For arbeidstakere som arbeider etter turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 07.00 på 40 % av den ansattes timelønn.

2.2 Lørdag- og søndagstillegg

Dette punktet erstatter A2 kap. III pkt. 2.1 Trappetrinnsmodellens trinn 1:

For arbeid til og med 16 timer pr helg:

Antall helger pr år	Tillegg
0-17	Minst kr 45,-
18-21	Minst kr 70,-
22-26	Minst kr 85,-

For arbeid som samlet overstiger 16 timer eller mer pr helg:

Antall helger pr år	Tillegg
0-17	Minst kr 55,-
18-21	Minst kr 75,-
22-26	Minst kr 90,-

2.3 Smusstillegg

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger på foretaksnivå.

3 Godtgjøring av overtid

3.1 Avspasering av overtid

Som hovedregel skal overtid gå til utbetaling. Etter arbeidstakers ønske kan det inngås avtale om å avspasere like mange timer som det er arbeidet overtid. Overtidstillegget må utbetales. Ved uenighet har arbeidsgiver styringsrett.

4 Stedfortredertjeneste / konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste. Godtgjørelse ved stedfortredertjeneste er betinget av at det gjelder en overordnet stilling som er tillagt et større ansvarsområde enn den stillingen vedkommende innehar. Den høyere stillings fulle lønn skal utbetales bare når stedfortrederen fullt ut overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Pålagt stedfortredertjeneste for en periode ut over 2 uker sammenhengende gir etter ovenstående kriterier rett til den høyere stillingens lønn.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over et tidsrom av 1 måned på grunn av sykdom, permisjon, m.v. skal det som hovedregel foretas en konstituering i stillingen. Konstituering nyttes kun i de tilfeller en arbeidstaker kan fylle stillingen fullt ut og ellers har den formelle utdanning der dette kreves. Ved konstituering skal den høyere stillingens lønn, dvs. lønnsrammegrunnstigen, utbetales fra første dag.

IV LØNSBESTEMMELSER

1 Minstelønn

Det er fremforhandlet endrede sentrale minstelønnsatser pr 01.07.2018 slik:

	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
Stillingsgruppe 1	314.000	319.000	330.000	375.000	402.000
Stillingsgruppe 2 + 3	350.000	355.000	361.000	415.000	
Stillingsgruppe 4	400.000	410.000	433.000	490.000	
Stillingsgruppe 5	435.000	455.000	490.000	525.000	

Stillingsgruppe 1:

Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning.

Eksempler på dette er:

- Assistent / Miljøarbeider / Portør / Renholder / Vekter

Stillingsgruppe 2:

Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning

Eksempler på dette er:

- Fagarbeider / sekretær / Konsulent / kokk

Stillingsgruppe 3:

Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell

Eksempler på dette er:

- Helsesekretær / Hjelpepleier / Spesialhjelpepleier / helsefagarbeider

Stillingsgruppe 4:

Stillinger som det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m.fl.

Eksempler på dette er:

- Konsulent med høyskoleutdanning / førstekonsulent / Miljøterapeut

Stillingsgruppe 5:

Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

Eksempler på dette er:

- Rådgiver (alle typer) / Spesialkonsulent

2 Lønn for unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere skal lønnes slik:

Fra 15 år	70 % av minstelønn 0 års ansiennitet som assistent lønnsgruppe 1
Fra 16 år	80 % av minstelønn 0 års ansiennitet som assistent lønnsgruppe 1
Fra 17 år	90 % av minstelønn 0 års ansiennitet som assistent lønnsgruppe 1

3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelse, for eksempel ved ansettelse i stilling, tas det utgangspunkt i følgende når det gjelder krav til stillingens innhold, og stillingsinnehavers kvalifikasjoner:

- Formalkompetanse – utdanning – kurs
- Realkompetanse – arbeidserfaring – praksis
- Forskning
- Autorisasjon
- Arbeidsoppgaver, ansvar, funksjon
- Personlige ferdigheter/egnethet
- Markedsverdi

4 Individuell lønnsfastsettelse i forbindelse med lønnsoppgjøret

Individuell lønnsfastsettelse skal skje etter en saklig vurdering av gjeldende kriterier:

- Anvendt kompetanse - herunder både formal- og realkompetanse samt relevant tilleggsutdanning
- Faglig dyktighet
- Endringsvilje / helhetstenkning
- Resultatoppnåelse / måloppnåelse
- Villighet til å ta ansvar

V OPPSIGELSE

Følgende bestemmelser om oppsigelsestid gjelder, regnet fra oppsigelsestidspunktet (dato til dato)


- Ved fast ansettelse er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder
- I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist
- Ved midlertidig ansettelse gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist

For øvrig vises til kapittel 15 i Arbeidsmiljøloven.

Lørenskog, 13. juni 2018

For Akershus universitetssykehus HF

For Fagforbundet og EL & IT-forbundet



Ida Kinn



Elna Knutsen

