

Overenskomst del B

mellom

Akershus universitetssykehus HF (Ahus) organisasjonsnummer: 983 971 636

og Delta

I VIRKEOMRÅDE

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

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

1 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. mai 2024 og gjelder til og med 30. april 2026, og videre for 1 – ett - år av gangen dersom ikke Spekter og Delta (YS) 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.

I avtaleperioden kan det etableres alternative arbeidstidsordninger. Slik ordninger skal drøftes med de tillitsvalgte. 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.

KH
a 2

2 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

2.1 Kvelds- og nattillegg

Dette punkt erstatter kap. III punkt 2.3 i A2 avtalen mellom Spekter og YS-Spekter.

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. For øvrig vises til A2 kap. III punkt 2.3.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås tilsvarende tillegg som turnusarbeidere i virksomheten.

2.2 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

Særlig ansvar i en tidsbegrenset periode

Dersom arbeidstaker blir gitt et særlig utvidet ansvar og/eller oppgaver for en tidsbegrenset periode på minimum 4 uker kan det gis et tillegg for perioden. En eventuell slik godtgjøring vurderes og fastsettes av nærmeste leder.

Fungering/stedfortrederfunksjon i ferieperioder medfører ikke særskilt tillegg.

IV LØNNSBESTEMMELSER

1

Fagarbeider med tilleggsutdanning

Fagarbeidere med tilleggsutdannelse fra fagskole, som er relevant for vedkommendes stilling, gis et tillegg på kr. 20 000,- i 100% stilling for 60 fagskole eller studiepoeng. Tillegget er på kr. 10 000,- ved 30 fagskole- eller studiepoeng.

Helsesekretær som kan dokumentere relevant tilleggsutdanning fra fagskole med 60 eller 30 fagskolepoeng tilkommer tilsvarende tillegg jf. foregående punkt.

2 Lønn for unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere skal lønnes slik:

Fra 15 år 70 % av minstelønn 0 års ansiennitet som assistent lønnsgruppe 1

KH
E-S

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 lokale lønnsforhandlinger

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).

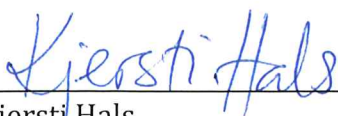
- Ved fast ansettelse er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder
- I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist
- Ved midlertidig ansettelse gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist

For øvrig vises til kapittel 15 i Arbeidsmiljøloven.

Lørenskog, 06.06.2024

For Akershus universitetssykehus HF

For Delta


Kjersti Hals


Elisabeth Hagen

