

## PROTOKOLL

År 2021, den 14. september, ble det holdt forhandlinger mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Fellesorganisasjonen og Creo om fordeling av lokal pott samt endringer i overenskomstens del B. Resultatet omfatter medlemmer av Fellesorganisasjonen og Creo.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO datert 14. april 2021 og avsluttende sentrale forhandlinger om lønnsreguleringer for 2. avtaleår i område 13 Sykehus med driftsavtale datert 24. og 25. juni 2021.

Til stede på ett eller flere møter:

For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS:

Venke Ingeberg Ringstad  
Christian Norheim Strømmen  
Bodil Krogvold

For Fellesorganisasjonen:

Elisabeth Berdinessen  
Ingrid Hæreid  
Kim Helene Olsen (fra sentral Fellesorganisasjon)

### I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

Overenskomstens B-del prolongeres med de endringer som fremgår av vedlegg til protokollen.

### II GRUNNLAG FOR LOKALE FORHANDLINGER

Det ble i sentrale forhandlinger mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Fellesorganisasjonen og Fagforbundet enighet om å gjennomføre lokale forhandlinger slik:

Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-dels nivå i 2021. Det avsettes en pott på 1,3 prosent av lønsmassen med virkning fra 1. oktober 2021. I potten fratrekkes kostnader knyttet til endring av ubekvemstillegg og kostnader knyttet til tillegg som er gitt i.h.t. protokoll datert 26. oktober 2020 pkt. IV.

Det ble i møte mellom partene 25. august 2021 enighet om at den økonomiske rammen for forhandlingene er 1,3 % av Fellesorganisasjonen og Creos lønnsmasse per 01.05.21, og lønsmassen er beregnet til kr. 13.090.047,-. Kostnad knyttet til endring av ubekvemstillegg er beregnet til kr. 7.621,-. Kostnader til endring av tillegg som er gitt i.h.t. protokoll datert 26. oktober 2020 pkt. IV er beregnet til kr. 0,-. Potten utgjør dermed kr. 161.557,-.

### **III ENDRING AV LØRDAGS- OG SØNDAGSTILLEGGET**

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 27 % av timelønn. Tillegget utgjør minimum kr 60 pr time.

### **IV GENERELT TILLEGG**

Partene har gjennomført forhandlinger på grunnlag av krav fra Fellesorganisasjonen.

Det gis et generelt tillegg på 1,48% til medlemmer av Fellesorganisasjonen per forhandlingsdato 14.09.21 som har dokumentert mer enn 20 års ansiennitet per 01.05.21.

Tillegget er bruttotillegg og legges inn i grunnlønn. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tillegg som «flyter oppå» omfattes ikke av lønnsreguleringen.

### **V ØKT TILLEGG FOR KLINISK SPESIALITET**

Tillegg for klinisk spesialitet økes fra kr 20.000 til kr 25.000 med virkning fra 01.10.21. Tillegget skal «flyte oppå» gjeldende årslønn.

### **VI KVELD- OG NATTILLEGG UT VAKTENS LENGDE**

For nattevakter betales tillegget for hele vaktens lengde dersom vekten varer lengre enn til kl. 07.00.

### **VII INDIVIDUELT TILLEGG**

Det gis et individuelt tillegg på kr. 2000,- til medlemmer av Creo. Tillegget er bruttotillegg og legges inn i grunnlønn. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

### **VIII DISPONERING AV POTTEN**

Det vedlagte tilbudet anses som akseptert resultat. Øvrige krav er akseptert eller trukket.

Partene er enige om at potten på kr. 161.557,- med dette er disponert.

Virkningstidspunkt 1. oktober 2021.

For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

  
Venke Ingeberg Ringstad

For Fellesorganisasjonen

  
Elisabeth Berdinessen

**Ensidig protokolltilførsel fra FO:**

Hvis NSF får forhandlet frem et bedre resultat skal FO ha det samme.

# Overenskomst del B mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Fellesorganisasjonen (FO) og Creo

## I OMFANG

### 1.1 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer av FO og Creo som er ansatt ved sykehuset i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør og ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør.

## II ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

### 1.1 Ansettelse

Ansettelse skal skje skriftlig, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5.

Ved ansettelser og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen). Når søker står kvalifikasjonsmessig likt, bør den søker som har lengst tjeneste i sykehuset tilbys stillingen.

### 1.2 Oppsigelsesfrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den 1. i påfølgende måned. Vedrørende eldre arbeidstakere mv., vises til arbeidsmiljøloven § 15-3 (2) og (3).

For arbeidstakere som er ansatt med en prøvetid på inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er midlertidig ansatt for å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder i prøvetiden en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsesdagen.

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 «Midlertidig ansettelse» før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 – en – måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

## III GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

### 1.1 Stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen. Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon el. l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

### **1.2 Kvelds- og nattillegg**

Arbeidstakere som arbeider etter turnusplan med for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 og kl. 07.00 får et tillegg i ordinær lønn på 40 % og arbeidstakere i fast nattjeneste får i tiden kl. 20.00 til kl. 07.00 et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn.

For nattevakter betales tillegget for hele vaktens lengde dersom vekten varer lengre enn til kl. 07.00.

### **1.3 Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 27% av timelønn. Tillegget utgjør minimum kr 60 pr time.

## **IV GENERELLE BESTEMMELSER**

### **1.1 Beregning av ansiennitet**

Partene er enige om at regler om godskriving av lønnsansiennitet skal forstås og praktiseres slik:

Den grunnleggende forutsetningen for godskriving av lønnsansiennitet er at arbeidstaker kan dokumentere et forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid. Det er ikke et vilkår at arbeidsforholdet gjelder hel (100 %) stilling. For deltidsansatte godskrives følgelig tilsvarende lønnsansiennitet som for heltidsansatte, gitt at det er dokumentert et forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid.

For timelønnende (tilkallingsvikarer, ekstrahjelp) godskrives ansiennitet for perioder hvor det kan dokumenteres minimum 15 timers arbeid pr. uke. Dersom det kan dokumenteres at det i en periode på 1 – ett – år er arbeidet minimum 700 timer, godskrives ansiennitet med 1 år totalt.

Det godskrives ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

### **1.2 Arbeidsplan**

Det vises til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om inngåelse av arbeidsplan og gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Ny arbeidsplan skal foreligge senest 4 uker før ikrafttredelse, og bekjentgjøres på en hensiktsmessig måte for de som omfattes av den. Arbeidsplanen skal drøftes med tillitsvalgte.

### **1.3 Lønnsfastsettelse**

Overenskomsten er ikke til hinder for at det kan føres lokale lønnsforhandlinger i perioden.

### **1.4 Honorar for vitenskapelig arbeid**

Medlem av Fellesorganisasjonen og Creo som publiserer artikkel i et internasjonalt tidsskrift, honoreres med kr. 10.000,-. Medlem av Fellesorganisasjonen og Creo som fremlegger abstract/poster på internasjonalt eller nasjonalt møte eller publiserer artikkel i nasjonalt tidsskrift honoreres med kr. 5000,-.

Avtalebestemmelsen regulerer honorering av vitenskapelige artikler publisert i tidsskrifter med refereedømmelse:

- anerkjent internasjonalt vitenskapelig tidsskrift
- nasjonalt tidsskrift
- samt presentasjon av abstract/poster på internasjonal(t) eller nasjonal(t) vitenskapelig kongress eller møte.

Honoraret gis til medlem av Fellesorganisasjonen og Creo som er oppgitt som førsteforfatter på vitenskapelig artikkel som utgår fra Lovisenberg Diakonale Sykehus AS, og hvor førsteforfatters adresse oppgitt i artikkelen er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Arbeidsgiver kan, etter konkret og individuell vurdering, honorere andre enn førsteforfatter når særskilte vilkår foreligger.

Slike særskilte forhold kan blant annet være særlig innsats i forbindelse med publisering hvor førsteforfatter er ansatt hos annen arbeidsgiver, men hvor medlem av Fellesorganisasjonen og Creo er ansatt i Lovisenberg Diakonale Sykehus' innsats har vært betydelig, og hvor medlem av Fellesorganisasjonen og Creos adresse oppgitt i artikkelen er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Samme forståelse gjøres gjeldende for fremlegg av abstract/poster.

### **1.5 Tillegg for mastergrad**

Medlemmer med mastergrad som av arbeidsgiver vurderes som relevant, gis et tillegg på kr. 30.000,-. Tillegget skal «flyte oppå» gjeldende årslønn.

### **1.6 Tillegg for klinisk spesialitet**

Medlemmer med klinisk spesialitet som av arbeidsgiver vurderes som relevant, gis et tillegg på kr. 25.000,-. Tillegget skal «flyte oppå» gjeldende årslønn.

### **1.7 Rett til fødselspermisjon**

Dersom moren har vært i sykehuset med tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet.