Overenskomst del B

mellom

Akershus universitetssykehus (Ahus), organisasjonsnummer: 983 971 636 og Fellesorganisasjonen (FO) og Creo

I VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomsten er inngått mellom Akershus universitetssykehus HF (Ahus) og Fellesorganisasjonen (FO) og Creo. Overenskomsten gjelder for medlemmer av FO og Creo, 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 01.05.2026 og gjelder til og med 30. april 2028, og videre for 1 - ett - år av gangen dersom ikke Spekter og FO (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

3.1 Kvelds- og nattillegg

Dette punkt erstatter kap. III punkt 2.3 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 22.00 på 40 % av den ansattes timelønn.

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. 22.00 og 07.00 på 45 % av den ansattes timelønn. Tillegg for arbeid mellom kl. 22.00 og 07.00 gis for vakter som arbeides gjennom natten.

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

3.2 Smusstillegg

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

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 Minstelønn

Det er fremforhandlet endrede sentrale minstelønnssatser. Det henvises til protokoll for sentralt oppgjør for minstelønnssatser.

2 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

3 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

Arbeidsgiver kan regulere lønn uavhengig av årlige lønnsforhandlinger som føres mellom partene. Relevante forhold kan være endret kompetansesammensetting i tråd med arbeidsgivers behov eller endring i stillingens innhold.

4 Lønnssamtaler

Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til en lønnssamtale med den enkelte ansatte.

Lønnssamtalen skal være en dialog om lønnens sammensetning og en vurdering av arbeidstakers jobbutførelse i avdelingen. I vurdering av den enkelte ansattes lønn skal jobbutførelsen vurderes opp mot de fastsatte kriteriene for lokal lønnsfastsettelse jf. kap. IV pkt 3

Dersom den ansatte ber om det skal nærmeste leder med lønns- og personalansvar informere om grunnlaget for lønnen som er gitt. Ansatte kan i en samtale velge å la seg bistå av tillitsvalgt.

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, 11.06.2026

For Akershus universitetssykehus HF

Henrik L'orange

For Fellesorganisasjonen og Creo

Caroline Nyheim