Overenskomst
Del B

mellom

FO

og

Helse Bergen HF

01.05.2026 til 30.04.2028

Bergen 10.juni 2026

.....	.....
Ole Daniel Virkesdal	**Jonny Ottesen**

Innhold

1 Omfang 2
2 Ansettelse 2
3 Oppsigelse 2
4 Stedfortredertjeneste og konstituering 3
5 Prinsipper for lønnstillegg 3

Partene er enig om følgende bestemmelser som supplerer overenskomstens A - del for perioden 01.05.2026-30.04.2028

1 Omfang

Overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere som er medlem av FO i Helse Bergen. Overenskomstens del III og IV omfatter ikke ledere på nivå 2 (nivå 2.0, 2.1, 2.2) eller ansatte som har som oppgave å være arbeidsgiverens representant i forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

2 Ansettelse

Ansettelse skal skje skriftlig, jfr. AML § 14-5. Ved ansettelse skal det i første rekke tas hensyn til søkernes kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, samt skikkethet for stillingen). Det skal som hovedregel ansettes i 100 % stilling om ikke særlige grunner tilsier noe annet, f.eks omfang av arbeidet. Ved ledighet i stilling skal arbeidsgiver vurdere om deltidsansatte skal gis utvidet stillingstørrelse.

3 Oppsigelse

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig, jfr. AML § 14-9.

3.2 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.
Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (2), (3) og (4).

3.3 1 måned

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder.

3.0

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 , med lengre varighet enn 2 måneder, før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.4 14 dager
For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet.

4 Stedfortredertjeneste og konstituering

4.1 Stedfortredertjeneste
Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

For stedfortredertjeneste kan det innvilges en passende godtgjørelse, under hensyn til arbeids- og ansvarsområde og periodens lengde. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse dersom dette er en del av ens normale plikter, f. eks ved ordinær ferieavvikling.

4.2 Konstituering
Med konstituering menes midlertidig ansettelse i annen, vanligvis overordnet stilling.

5 Prinsipper for lønnstillegg

Forut for B-delsforhandlingene skal det avholdes et forberedende møte mellom partene.

I lønnsforhandlingene skal partene fastlegge omfanget og gjennomføringen av de lokale lønnstilleggene. I den forbindelse må blant annet avklares:
- eventuelle generelle tillegg
- eventuell endring av minstelønnssatser
- ramme for individuelle tillegg og/eller gruppevise tillegg
- kriterier for gruppevise/individuelle tillegg det påfølgende år/periode.

Lønn kan reguleres til andre tidspunkter enn angitt over, f.eks. ved behov for å rekruttere, beholde kompetanse, oppretting av skjevheter, skifte av stilling eller varig endring av stillingens arbeids- og ansvarsområde.
Det kan gjennomføres drøftinger knyttet til lønn for økt kompetanse en gang pr år.
Tillitsvalgte kan i perioden ta opp til drøfting avlønning av medlemmer.

5.1 Generelle kriterier for tildeling av individuelle tillegg
Den enkelte vurderes og lønnes individuelt basert på vedkommendes arbeids- og ansvarsområde, endringsvillighet, kompetanse, erfaring, innsats og fleksibilitet mm. I lønnsoppgjørene kan også andre relevante kriterier avtales i protokoll.

5.1.1 Kompetanse
Det skal være en sammenheng mellom foretakets kompetansebehov og planer for kompetanseutvikling. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse

5.1.1.1 Formalkompetanse

- Anvendbar videreutdanning
- Etterutdanning (relevante kurs, hospitering o.l.)
- Fordypning/spisskompetanse av formell art

Kompetansetillegg som er gitt fra 1. januar 2012, eller som senere gis, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

5.1.1.2 Realkompetanse

- Fordypning
- Spiss- og breddekompetanse
- Erfaring fra arbeid i prosjekter
- Stabilitet i stillingen
- Lang erfaring innen fagfeltet

5.1.2 Ansvar/funksjoner

- Driftsansvar
- Spesialoppgaver (ut over stillingens grunninnhold)
- Fagansvar

5.1.3 Fleksibilitet

- Endringsvillighet
- Brukerorientert
- Aktiv deltagelse i utvikling og iverksetting av nye behandlingstiltak

5.2 Lokal lønnsfastsettelse

Tillegg for 15 års ansiennitet for lønnsgruppe 4 kr 13 500
Tillegget kommer i tillegg til den enhver tid gjeldende sentralt fastsatte minstelønnssats for lønnsgruppe 4 med 10 års ansiennitet. Tillegget inngår i årslønn.
Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnssats for lønnsgruppe 4 med 15 års ansiennitet

Tillegg for 20 års ansiennitet for lønnsgruppe 4 kr 25 000
Tillegget kommer i tillegg til den enhver tid gjeldende sentralt fastsatte minstelønnssats for lønnsgruppe 4 med 10 års ansiennitet. Tillegget inngår i årslønn.
Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnssats for lønnsgruppe 4 med 20 års ansiennitet.

Tillegg for 15 års ansiennitet for lønnsgruppe 5 kr 13 500
Tillegget kommer i tillegg til den enhver tid gjeldende sentralt fastsatte minstelønnssats for lønnsgruppe 5 med 10 års ansiennitet. Tillegget inngår i årslønn.
Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnssats for lønnsgruppe 5 med 15 års ansiennitet.

Tillegg for 20 års ansiennitet for lønnsgruppe 5	kr 25 000

Tillegget kommer i tillegg til den enhver tid gjeldende sentralt fastsatte minstelønnssats for lønnsgruppe 5 med 10 års ansiennitet. Tillegget inngår i årslønn.
Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnssats for lønnsgruppe 5 med 20 års ansiennitet.

Nattillegg (kl. 22.00 – vaktens slutt, dog ikke utover kl. 08)	35% av timelønn
Lørdags- og søndagstillegg	27% av timelønn

Særskilte tillegg knyttet til videreutdanninger:

Relevant og anvendt etterutdanning på 30 studiepoeng knyttet til pasientnært arbeid	kr 15 000*
Relevant og anvendbar mastergrad	kr 30 000
Relevant, anvendbar og godkjent klinisk kompetanse	kr 25 000

*Merk: Gjelder fra 1.1.27

Kompetansetillegget flyter på topp av den til enhver tid gjeldende lønn. Kompetansen må være dokumentert, relevant og anvendes i stillingen, og ikke være kompensert for tidligere. Kompetansen skal være i samsvar med enhetens plan for kompetanse og være skriftlig avtalt med leder før studiestart. Kompetansetillegg er ikke ment å kombineres.

I stillinger med krav om mastergrad anses kompetansen kompensert i avtalt individuell lønn ved tilsetting.

Ved ansettelse i ny stilling/funksjon skal det gjøres en ny vurdering av om betingelsene for å gi tillegget er oppfylt.

J.O.