

# Overenskomst Del B

mellom

FO

og

## Helse Bergen HF

01.05.2024 til 30.04.2026

Bergen 3.juni 2024



Ole Daniel Virkesdal



Jonny Ottesen

## INNHALDFORTEGNELSE

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 01.05.2024-30.04.20246

### 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 søkerens 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.

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.

J. O

OLV

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

2Tillegg for 20 års ansiennitet for lønnsgruppe 5 kr 13 000  
Tillegget kommer i tillegg til den enhver tid gjeldende sentralt fastsatte minstelønnsats for lønnsgruppe 5 med 10 års ansiennitet. Tillegget inngår i årslønn.  
Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnsats for lønnsgruppe 5 med 20 års ansiennitet.

Natttillegg (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 anvendbar mastergrad kr 30 000

Relevant, anvendbar og godkjent klinisk kompetanse kr 25 000

Tillegget flyter på topp av den til enhver tid gjeldende lønn. Kompetansen må være dokumentert, avtalt, relevant og anvendes i stillingen, og ikke være kompensert for tidligere.

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.

*OCW*

*J. e.*



## **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 minstelønnsatser
- 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.

J. O.

Olav