

PROTOKOLL

År 2016, den 25. mai, ble det holdt forhandlinger mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Fellesorganisasjonen vedrørende overenskomstens del B. Resultatet omfatter medlemmer av Fellesorganisasjonen.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO datert 6. april 2016 samt protokoll fra forhandlinger mellom Spekter og Fellesorganisasjonen vedrørende overenskomstområde 4 Lovisenberg datert 12. mai 2016.

Til stede på et eller flere møter:

For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS:

Anne Grete Sandbukt
Venke Ingeberg Ringstad
Live Harstad
Erling Moldal

For Fellesorganisasjonen:

Elisabeth Berdinessen
Ingrid Hæreid

I BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTEN

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

II INDIVIDUELL LØNNSREGULERING

Det gis med virkning fra 1. juli 2016 et generelt tillegg på kr. 14.000,- til FOs medlemmer. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Tillegg som "flyter oppå" omfattes ikke av lønnsreguleringen.

Minstelønsbestemmelsene endres slik med virkning fra 1. juli 2016:

	0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
Stillingsgruppe 1	294.000	299.000	310.000	355.000	385.000
Stillingsgruppe 2 og 3	330.000	335.000	341.000	392.000	
Stillingsgruppe 4	380.000	390.000	410.000	447.000	
Stillingsgruppe 5	415.000	430.000	447.000	490.000	

Generelle tillegg er inkludert i endret minstelønn.

I overnevnte er inkludert forutsetninger avtalt i protokoll fra sentral forbundsvis forhandling.

25.05.2016 14:16

AS

EB

III INDIVIDUELT TILLEGG ANSIENNITET

Til medlemmer som pr. 1. mai 2016 har dokumentert 20 års ansiennitet gis det i tillegg et generelt tillegg på kr. 8.000,- fra 1. juli 2016. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS



Anne Grete Sandbukt

For Fellesorganisasjonen



Elisabeth Berdinessen

Ensidig protokolltilførsel fra FO:

Særavtale i forhold til forebygging av vold og trusler på arbeidsplassen

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i helseforetakene er viktige prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enig om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for vold eller trusler, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser. HMS arbeidet må inneholde gode interne rutiner tilpasset hver enkelt avdeling.

Se for øvrig arbeidsmiljøloven kap. 4, § 4-1 generelle krav til arbeidsmiljøet.

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

I OMFANG

1.1 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer av FO 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.

IV GENERELLE BESTEMMELSER

1.1 Beregning av ansiennitet

I tillegg til overenskomstens del A gjelder følgende regler:

Lønnsansiennitet beregnes kun for arbeid med minst 15 timer pr. uke. Arbeidstaker som har hatt minst 700 timer ekstravakter pr. år. får godskrevet dette med 1 – ett – års lønnsansiennitet. Oppdrag for arbeidstakerorganisasjoner og/eller utførelse av offentlige verv godskrives som ansiennitet dersom krav til antall timer er oppfylt.

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 som publiserer artikkel i et internasjonalt tidsskrift, honoreres med kr. 10.000,-. Medlem av Fellesorganisasjonen 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 referebedømmelse:

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

Honoraret gis til medlem av Fellesorganisasjonen 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 er ansatt i Lovisenberg Diakonale Sykehus' innsats har vært betydelig, og hvor medlem av Fellesorganisasjonens 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.

ABP

E.B