

# **OVERENSKOMST**

1.april 2022 – 31.mars 2024

mellom

**SPEKTER/OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF**

og

**LO-STAT/FAGFORBUNDET**



OVERENSKOMST  
MELLOM  
OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF/SPEKTER  
OG  
FAGFORBUNDET/LO-STAT  
01.04.2022 – 31.03.2024

<b>INNHOLDSFORTEGNELSE:</b>	Side
1. Overenskomstens del -A	3
2. Overenskomstens del -B	14
• Omfang	
• Sosiale bestemmelser	
• Arbeidstid, ulempetillegg mv.	
• Lønn	
• Andre forhold	
3. Protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon 2022	26
4. Protokoll fra forhandlinger vedr. sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10	31
5. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2022	33
6. Overenskomstområder, Spekter	34

# OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2022- 2024

## I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

## II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

### 1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11. november 2021.

### 2. De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i felleskap og aktivt bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsviselønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenstepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels-forhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

### **3. Andre forhold**

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenstepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

## **III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR**

### **1. Lærlingelønn**

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
halvårskole				30	40	50	80
%							

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

## **2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.**

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

### *a) Lønn ved sykdom mv.*

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdloven § 9-6 annet ledd.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

### *b) Lønn ved omsorgspermisjon*

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

### *c) Lønn ved fri til amming*

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

### *d) Lønn ved repetisjonsøvelse*

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

### *e) Velferdspermisjoner*

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

### **3. Gruppelivsforsikring**

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

### **4. Prøvetid og oppsigelse**

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

## **IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AVINNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)**

### **1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.**

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annenordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

### **2. Avtalefestet ferie**

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens §10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.



Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

### **3. Fjernarbeid/hjemmekontor**

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

### **4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt marked og fribevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med «sosial dumping» er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

##### **4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

##### **4.1.3. Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)**

###### **4.1.3.1**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

###### **4.1.3.2**

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

###### **4.1.3.3**

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

###### **4.1.3.4**

Hovedavtalen kap. X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgte arbeid, jfr. HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

#### **4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

#### **4.3 Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

#### **4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

#### **4.5 Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

#### **4.6 Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

#### **4.7 Ansatte i vikarbyråer**

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

### **5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning**

#### **5.1 Kompetanseoverføring**

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

#### **5.2 Kompetanseutvikling og opplæring**

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden

- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

### **5.3 Etter – og videreutdanning**

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansatte grupper.

### **5.4 Realkompetanse**

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregåendeopplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

## **6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov**

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

### **6.1 Likestilling og ikke-diskriminering**

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, sjette kulepunkt.

#### **Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene**

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. Ifølge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likerefordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

## **6.2 Seniorpolitikk**

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

## **7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 17. mars 2022.

## **8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldigoppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

OVERENSKOMST DEL B  
MELLOM  
OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF/SPEKTER  
OG  
FAGFORBUNDET/LO-STAT  
01.04.2022 – 31.03.2024



## Innholdsfortegnelse:

<b>I OMFANG</b> .....	<b>17</b>
1 VIRKEOMRÅDE .....	17
<b>II SOSIALE BESTEMMELSER</b> .....	<b>17</b>
<b>III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V</b> .....	<b>17</b>
I INNLEDENDE BESTEMMELSER.....	17
1.1 <i>Fleksibilitet</i> .....	17
1.2 <i>Fleksibel arbeidstid</i> .....	17
2 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER .....	17
2.1 <i>Definisjon</i> .....	17
2.2 <i>Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke</i> .....	17
2.3 <i>Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke</i> .....	18
2.4 <i>Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid</i> .....	18
2.5 <i>Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke</i> .....	18
2.6 <i>Arbeidstid for ansatte ved Regional sikkerhetsavdeling og Sikkerhetspsykiatrisk seksjon</i> .....	18
2.7 <i>Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dag før disse</i> .....	18
2.8 <i>Ny arbeidsplan/ending av arbeidsplan (turnusplan)</i> .....	18
2.9 <i>Fritak for nattevakt</i> .....	19
2.10 <i>Deltid/fortrinnsrett</i> .....	19
2.11 <i>Midlertidig tilsetting/innleie</i> .....	19
3 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID .....	19
3.1 <i>Lørdags- og søndagstillegg</i> .....	19
3.2 <i>Helge- og høytidstillegg</i> .....	19
3.3 <i>Kvelds- og nattillegg</i> .....	19
3.3.1 <i>Kveldstillegg</i> .....	19
3.3.2 <i>Nattillegg</i> .....	19
3.4 <i>Erstatning av fridag</i> .....	19
3.5 <i>Pensjonsgivende tillegg</i> .....	19
3.6 <i>Smusstillegg</i> .....	19
4 GODTGJØRING FOR OVERTID.....	20
4.1 <i>Definisjon</i> .....	20
4.2 <i>Avgrensning</i> .....	20
4.3 <i>Prosenttillegg</i> .....	20
4.3.1 <i>Helge- og høytidsdager 150 %</i> .....	20
4.3.2 <i>100 %</i> .....	20
4.3.3 <i>50 %</i> .....	20
4.4 <i>Avspasering</i> .....	20
4.5 <i>Overtid etter tilkalling</i> .....	20
4.6 <i>Kompensasjon for møtevirksomhet</i> .....	20
4.7 <i>Divisor for overtid</i> .....	20
4.8 <i>Forskjøvet arbeidstid</i> .....	21
5 VAKTORDNINGER .....	21
5.1 <i>Vakt på vaktrom</i> .....	21
5.1.1 <i>Arbeidstid</i> .....	21
5.1.2 <i>Betalingsbestemmelse</i> .....	21
5.1.3 <i>Utrykning</i> .....	21
5.2 <i>Hjemmevakt</i> .....	21
5.2.1 <i>Godtgjøringer</i> .....	21
6 REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID .....	22
6.1 <i>Arbeidstid på reiser</i> .....	22
6.2 <i>Reisegodtgjøring</i> .....	22
IV LØNN .....	22
1 LØNNBESTEMMELSER .....	22
1.1 <i>Generelt</i> .....	22
2 LØNNSSYSTEM.....	22
2.1 <i>Stillingsgrupper</i> .....	22
2.2 <i>Minstelønnsгарантиer</i> .....	22
2.3 <i>Prinsipper for lønnsfastsettelse</i> .....	23

2.3.1 Lønnsvurdering.....	23
2.4 <i>Særskilte tillegg</i> .....	23
2.4.1 Klinisk spesialist .....	23
2.4.2 Hjelpepleier med videre-/etterutdanning.....	23
2.4.3 AMK-ansatte.....	23
2.4.4 Paramedic.....	23
2.4.5 Kompetansetillegg.....	23
2.4.6 Fagarbeidere med tilleggsutdanning .....	24
2.5 <i>Særlig ansvar i tidsbegrenset periode</i> .....	24
<b>V ANDRE FORHOLD .....</b>	<b>24</b>
1 OPPSIGELSESFRISTER.....	24
1.1 <i>Prøvetid</i> .....	24
1.2 <i>Midlertidig ansettelse</i> .....	24
1.3 <i>Fast ansatte</i> .....	24
1.4 <i>Generelt</i> .....	24
2 BIERVERV .....	24
3 KOMPETANSEUTVIKLING.....	25
12 LIVSFASEPOLITIK.K.....	25

## **I OMFANG**

### **1 VIRKEOMRÅDE**

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Fagforbundet som er ansatt ved Oslo Universitetssykehus HF med en på forhånd fastsatt arbeidstid (eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke.

Jfr. overenskomstens del A, har partene lokalt ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller andre som har som oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger. Dog gjelder sosiale bestemmelser jfr. overenskomstens del AI. Det fremgår av en egen protokoll hvem dette gjelder. Lønns- og arbeidsvilkår for disse ivaretas i egen kontrakt.

## **II SOSIALE BESTEMMELSER**

Sosiale bestemmelser følger det som er avtalt mellom de sentrale parter.

## **III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG M.V.**

### **1 INNLEDENDE BESTEMMELSER**

#### **1.1 Flexibilitet**

Oslo universitetssykehus HF skal gis mulighet til å etablere arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes behov i ulike livsfaser. Det er et mål å etablere mer individuelt tilpassede og fleksible arbeidstidsordninger.

I avtaleperioden kan det etableres alternative arbeidstidsordninger. Slike ordninger skal drøftes med tillitsvalgte.

Formålet med å etablere alternative arbeidstidsordninger er å gjennomføre tiltak som kan bidra til å mobilisere arbeidskraft, redusere deltidsbruk og redusere bruken av innleie.

#### **1.2 Flexibel arbeidstid**

Ved behov for fleksibel arbeidstid følges rammeavtale for fleksibel arbeidstid i OUS.

### **2 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

#### **2.1 Definisjon**

(A2 Kap. III, punkt pkt. 1.1)

#### **2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 t/uke**

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 t pr. uke. Avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes etter gjeldende bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom 07.00 og 17.00 og fordels fortrinnsvis på fem dager pr. uke.

Dersom det av hensyn til publikum/pasientbehandling er nødvendig å fastsette åpningstid/ekspedisjonstid utover kl 07.00 - 17.00, skal arbeidstidsordningen behandles i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Behov for å fastsette slik åpningstid/ekspedisjonstid skal drøftes med de berørte organisasjoner.

Merknad:

Arbeidstakere som av sosiale hensyn som vanskeliggjør arbeid ut over tidsrommet 7 - 17 skal i størst mulig grad fritas for dette. Slike hensyn kan være: Ansvar for små barn med særlig oppmerksomhet på henting og bringing til barnehage, aleneomsorg for barn under 12 år, helsemessige grunner, lang reisevei med mer

Twist om fritak etter denne bestemmelsen skal søkes løst mellom arbeidstaker og nærmeste leder. Dersom dette ikke fører fram, drøftes saken mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt på klinikknivå

### **2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 t/uke**

(A2 kap. III punkt 1.3)

### **2.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid**

(A2 kap. III punkt 1.4)

### **2.5 Ordinær arbeidstid 33,6 t/uke**

(A2 kap. III punkt 1.5)

### **2.6 Arbeidstid for ansatte ved Regional sikkerhetsavdeling og Sikkerhetspsykiatrisk seksjon**

Den tidligere ordningen med nedsatt arbeidstid på 2 timer pr. uke for ansatte i hel stilling og en ekstra ferieuke for ansatte i hel stilling videreføres.

### **2.7 Arbeidstid på helge-/høytidsdager og dag før disse**

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager såfremt driften tillater det.

Så langt driften tillater det er arbeidstiden til kl. 12.00 på følgende dager:

- Onsdag før skjærtorsdag
- Pinseaften
- Julaften
- Nyttårsaften

### **2.8 Ny arbeidsplan/endring av arbeidsplan (turnusplan)**

Turnus kan sies opp av begge parter, med rimelig frist som avtales lokalt, dog aldri mindre enn med 2 måneders varsel.

Ny turnus skal foreligge senest 4 uker før ikrafttredelse, og kunngjøres ved oppslag for alle som omfattes av den.

Turnusplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

I de tilfeller avdelingen har behov for å endre turnusplanen for kortere tidsperiode i forbindelse med ferieavvikling, kan dette gjøres med en hjelpeturnus. Tilpasningen av hjelpeturnusens varighet og omfang avtales i samarbeid med de tillitsvalgte. Det forutsettes at man går tilbake til ordinær turnusplan etter avtalt periode for hjelpeturnus.

## **2.9 Fritak for nattevakt**

(A2 kap. III punkt 1.6)

## **2.10 Deltid/fortrinnsrett**

(A 2 kap. III punkt 1.7)

## **2.11 Midlertidig tilsetting/innleie**

(A 2 kap. III punkt 1.8)

# **3 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID**

Godtgjøring etter punktene 3.1 til 3.5 betales ikke under overtidsarbeid.

## **3.1 Lørdags- og søndagstillegg**

(A2 kap. III punkt 2.1)

## **3.2 Helg- og høytidstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 150 % timelønn pr. arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1,5 timer fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

## **3.3 Kvelds- og nattillegg**

### *3.3.1 Kveldstillegg*

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid mellom kl 17.00 og til vaktens slutt betales et tillegg på 40 % pr. time.

### *3.3.2 Nattillegg*

For arbeidstakere som har ordinær arbeidstid betales et tillegg på 45 % pr. time fra vaktens begynnelse til vaktens slutt.

Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg.

## **3.4 Erstatning av fridag**

(A2 kap. III punkt 2.4)

## **3.5 Pensjonsgivende tillegg**

(A2 kap. III punkt 2.5)

## **3.6 Smusstillegg**

(A2 kap. III punkt 2.6)

## **4 GODTGJØRING FOR OVERTID**

### **4.1 Definisjon**

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

### **4.2 Avgrensning**

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 4.8.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Dersom arbeidstaker har en slik stilling skal dette være nedfelt i en individuell avtale. Godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede.
- b) går inni en oppsatt arbeidsplan.
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

### **4.3 Prosenttillegg**

#### *4.3.1 Helge- og høytidsdager 150 %*

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

#### *4.3.2 100 %*

1. For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
2. For overtidsarbeid på lørdager, søndager og fridager i arbeidsplanen.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager
4. For overtid direkte etter nattevakt.

#### *4.3.3 50 %*

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

### **4.4 Avspasering**

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring (overtidstillegget).

### **4.5 Overtid etter tilkalling**

(A2 kap. III punkt 3.5)

### **4.6 Kompensasjon for møtevirksomhet**

(A2 kap. III punkt 3.6)

### **4.7 Divisor for overtid**

(A2 kap. III punkt 3.7)

#### **4.8 Forskjøvet arbeidstid**

(A2 kap. III punkt 3.8)

### **5 VAKTORDNINGER**

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jfr. arbeidsmiljølovens § 10-3.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jfr. arbeidsmiljøloven § 10-3).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som er etablert.

#### **5.1 Vakt på vaktrom**

##### *5.1.1 Arbeidstid*

(Kap. III, A 2 punkt 4.1.1)

##### *5.1.2 Betalingsbestemmelse*

(Kap. III, A 2 punkt 4.1.2)

##### *5.1.3 Utrykning*

Ved utrykning på vakt betales for faktisk medgått tid, som for overtid jfr. punkt 4.3

#### **5.2 Hjemmevakt**

(A2 kap. III punkt 4.2)

##### *5.2.1 Godtgjøringer*

Partene kan avtale tillegg som skal kompenseres for ulempe ved kvelds- og nattjeneste, samt lørdags-, søndags- og helge-/høytidstjeneste. Dersom partene ikke er enige om noe annet utbetales tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, og helg-/høytidstjeneste for det beregnede antall timer. Tilleggene endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid etter punkt 4 Godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Vedrørende beregninger av arbeidstid ved hjemmevakt kan partene lokalt inngå avtale om alternativt:

- full omregning i arbeidstid etter avtalt omregningsfaktor, eller
- delvis omregning i arbeidstid + økonomisk kompensasjon, eller
- økonomisk kompensasjon

Avtale om hjemmevakt kan ifølge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

## **6 REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID**

Bestemmelsen gjelder ved tjenestereiser, dvs. pålagte reiser i oppdrag for arbeidsgiver. Bestemmelsen gjelder ikke for deltagere på kurs, konferanser og faglige reiser som foretas vesentlig i egen interesse.

### **6.1 Arbeidstid på reiser**

1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Dokumentert reisetid utenom arbeidstid regnes som time for time (1:1).
3. Reisetiden er den tiden som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis.
4. Reisetid utenom arbeidstid kan etter avtale kompenseres med avspasering time for time.
5. Er reisetiden ikke tilsagt dagen i forveien eller tidligere, betales inntil 2 timer av reisetiden som overtid når den kreves utført utenfor den ordinære arbeidstid, og eventuelt overskytende reisetid med ordinær timelønn.
6. Dersom reisen omfatter flere oppdragsteder, regnes tid for reiser mellom oppdragstedene som reisetid.
7. Dersom man er på reise mellom kl. 22.00 - 06.00 og får utbetalt nattillegg eller bruker soveplass, har man ikke krav på annen godtgjørelse
8. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid
9. Med mindre annet er avtalt gjelder ovennevnte bestemmelser også for utenlandsreiser.
10. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid.

### **6.2 Reisegodtgjøring**

1. Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for foretaket.
2. Utgifter til diett dekkes etter samme satser som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ i inn-og utland.
3. Utgifter til overnatting dekkes etter regning.
4. Ved privat innkvartering eller lignende som det ikke fremlegges kvittering for, betales godtgjøring for overnatting etter statens satser som gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens regulativ i Norge.

## **IV LØNN**

### **1 LØNNBESTEMMELSER**

#### **1.1 Generelt**

(A2 kap. IV punkt 1.1)

### **2 LØNNSYSTEM**

#### **2.1 Stillingsgrupper**

(A2 kap. IV punkt 2.1)

#### **2.2 Minstelønnsgarantier**

(A2 kap. IV punkt 2.2)



## **2.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse**

### *2.3.1 Lønnsvurdering*

Ved ansettelse i stilling og ved eventuelle lønnsjusteringer skal det gjøres en individuell lønnsvurdering basert på følgende når det gjelder krav til stillingens innhold og stillingsinnehavers kvalifikasjoner:

- Formal kompetanse - utdanning - kurs
- Realkompetanse - arbeidserfaring og praksis
- Arbeidsoppgaver, ansvar, funksjon
- Personlig ferdigheter
- Lønnsansiennitet

Ved vesentlig endrede arbeidsoppgaver skal det gjøres en vurdering av den enkeltes lønn basert på sammenliknbare stillinger, ovennevnte kriterier samt kriterier drøftet av partene.

Hensynet til likelønn skal ivaretas.

## **2.4 Særskilte tillegg**

Følgende tillegg flyter oppå avtalt individuell lønn. Tilleggene utbetales over 12 mnd., og deltidsansatte får et forholdsmessig beregnet beløp.

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

### *2.4.1 Klinisk spesialist*

Medlemmer av Fagforbundet som kan dokumentere gjennomført kompetanseheving i samsvar med klinisk fagstige (3 år), får et tillegg på kr. 25 000 per år. Det forutsettes at den faglige innretningen er i overensstemmelse med avdelingens behov og satsningsområde, og stillingens funksjon. Dette innebærer bl.a. at det til stillingen ligger minimum 50 % direkte pasientbehandling.

### *2.4.2 Hjelpepleier med videre-/etterutdanning*

Hjelpepleiere med videre-/etterutdanning rar et tillegg på kr. 20 000 per år. Tillegget gis automatisk ved dokumentert videre-/etterutdanning. Videre-/etterutdanningen må ha direkte relevans for stillingens funksjon og avdelingens kompetansebehov.

### *2.4.3 AMK-ansatte*

Ansatte ved AMK-avdelingen gis et tillegg på kr. 24 000 per år. Tillegget bortfaller når den ansatte slutter ved AMK-avdelingen.

### *2.4.4 Paramedic*

Ambulansepersonell og AMK-personell med godkjenning som paramedic eller ansatte med paramedic kompetanse etter gammel ordning gis et tillegg på kr. 20 000 per år.

### *2.4.5 Kompetansetillegg*

Ansatte som gjennomfører fagspesifikk og/eller relevant etter- og videreutdanning skal gis et kompetansetillegg. Det er en forutsetning at utdanningen har en faglig innretning i overensstemmelse med stillingens funksjon samt avdelingens behov og satsningsområder. Tilleggets størrelse vurderes i forhold til studiets omfang, avdelingens utbytte samt lønnsnivået i tilsvarende stillinger.

#### *2.4.6 Fagarbeidere med tilleggsutdanning*

Fagarbeidere, som tar tilleggsutdanning ved fagskole, på minimum 30 fagskolepoeng, har krav på et kompetansetillegg. Tillegget gis ved dokumentert videre-fetterutdanning.

Videre-log etterutdanningen skal være relevant for stillingen.

Tillegget utgjør minimum kr. 10 000 for 30 fagskole- eller studiepoeng og kr. 20 000 for 60 fagskole- eller studiepoeng. Tillegg inngår i den enkeltes grunnlønn og skal ikke reduseres ved endringer i minstelønnen for stillingen

### **2.5 Særlig ansvar i tidsbegrenset periode**

Blir arbeidstaker gitt et særlig utvidet ansvar og/eller oppgaver for en tidsbegrenset periode på minimum 2 uker, skal det vurderes et tillegg for perioden. Eventuell godtgjøring skal være i samsvar med det utvidete ansvaret og fastsettes av nærmeste leder.

Alternativt kan ansatte som har en stedfortrederfunksjon tillagt sin stilling gis en årlig kompensasjon for denne funksjonen. Tillegget skal da vurderes i forhold til funksjonens omfang og innhold.

## **V ANDRE FORHOLD**

### **1 OPPSIGELSEFRISTER**

#### **1.1 Prøvetid**

For arbeidstakere som er inntatt med prøvetid på inntil 6 måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned i prøvetidsperioden.

#### **1.2 Midlertidig ansettelse**

For alle midlertidige ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned under hele ansettelsesperioden.

#### **1.3 Fast ansatte**

For arbeidstakere med fast ansettelse, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

#### **1.4 Generelt**

Oppsigelsesfristene ovenfor gjelder med mindre annet følger av lov.

Oppsigelsesfristen for ansatte i prøvetidsperioden regnes fra oppsigelsen kom frem til mottaker, dvs. fra dato til dato.

Oppsigelsesfristene for midlertidige og faste ansatte, regnes fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen kom frem til mottaker.

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling, kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for det.

## **2 BIERVERV**

Arbeidstaker må ikke påta seg bierverv utenfor foretaket, uten at dette på forhånd er avklart med arbeidsgiver. Arbeidstaker har opplysningsplikt overfor arbeidsgiver om bierverv, slik dette til enhver tid er definert.

Arbeidstaker må ikke påta seg bierverv som kan påvirke muligheten til å utføre tjenesten ved OUS HF på en fullt forsvarlig måte. Arbeidstaker må heller ikke påta seg ansettelse i eller drive virksomhet som

konkurrerer med OUS HF eller som gjør at det kan reises tvil om arbeidstakerens lojalitet eller habilitet. Tilsvarende gjelder for arbeidstakers eierskap eller styreverv. Det skal skje en individuell og konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle mht adgangen til å påta seg bierverv.

For øvrig vises det til utfyllende bestemmelser i de til enhver tid gjeldende retningslinjer om bierverv som gjøres gjeldende i OUS HF.

### **3 KOMPETANSEUTVIKLING**

Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurransevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet.

Kompetansegivende oppgaver og kurs er en forutsetning for å gi de ansatte mulighet til å imøtekomme dagens og morgendagens kompetansekrav.

Vurdering av behov, tiltak og ønsker vedrørende kompetanseutvikling utveksles mellom den enkelte arbeidstaker og nærmeste leder i de årlige utviklingssamtaler. Dette danner grunnlaget for målrettede utviklingstiltak som nedfelles i individuell utviklingsplaner.

Det skal legges til rette for nødvendig utviklingstiltak av den enkeltes kompetanse i overensstemmelse med avdelingens og foretakets behov og satsingsområde.

### **12 LIVSFASEPOLITIKK**

Livsfasepolitikkbegrepet viser til at vi beveger oss gjennom ulike faser i livet, og at hver fase medfører ulike behov, krav, begrensinger og muligheter. Partene er enige om at det er viktig å understøtte dette gjennom individuelle løsninger, slik at foretaket kan beholde flest mulig i arbeid. De individuelle løsningene vurderes i konkret avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers muligheter og behov.

## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 5. og 6. april 2022 ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

- Til stede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Lars Harald Alstadsæter  
Egil Linge Andersen  
Bjørn Auglend  
Hilde Christiansen  
Arild Eileraas  
Kristin Elisabeth Flagstad  
Dag Rune Gabrielsen  
Ole Andreas Hansen  
Marta Færevaaag Hjelle  
Roar Olsen Johannessen  
Thor Johansen  
Trude Kolle Martini  
Arnt Tore Valsvik  
Elisabeth Ramstad  
Vibeke C. Reiling  
Lars Kåre Smith  
Katrine S. Sætremyr  
Kristin B. Watndal  
Hanna Berge-Bang  
Ingvild Dahl Dørnes  
Marte Båtstrand  
Stein Gjerding  
Rikke Ringsrød  
Emily Søyland Sandnes  
Line Spiten  
Bjørn Skrattegård  
Cathrine Walding

Fra LO Stat:

Lise Olsen  
Renee Rasmussen  
Aud Marit Sollid  
Henriette Jevnaker  
Sissel Hallem  
Jane Sæthre  
Torfinn Håverstad  
Tore Walmsnæss  
Anne Bondevik  
Odd Haldgeir Larsen

Gerd Øiahals  
Jacqueline Hopkinson  
Kai Nygård  
Nora Hagen  
Trygve Skogseide  
Marit S. Isaksen  
Fredrik Oftebro  
Rolf Ringdal  
Kristin Sæther  
Renate Swensen  
Camilla Fosse  
Anders Helgesen  
Kristian Brustad  
Reidun Wahl

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

## **I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A**

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

## **II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

## **III ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg på kr 7 800,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2022. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre den nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

### **Særskilt for område 10 og 13:**

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

### **Særskilt for område 5:**

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 17. mars 2022.

## **IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER**

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

## **V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER**

Frister for avslutning av de lokale forhandlingene er 13. mai 2022 kl. 12.00.

For overenskomstområdene 2 Norges Bank, 6 NRK og 8 Posten er fristen 6. mai 2022 kl. 15.00.

Følgende virksomheter i område 1 tas midlertidig ut av området og gis frist 22. april 2022 kl. 23.59:

- Teatrene
- Musikkelskapet Harmonien
- Stavanger Symfoniorkester
- Kristiansand symfoniorkester
- Arktisk Filharmoni
- Den Norske Opera & Ballett
- Operaen i Kristiansund

Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere. Dette gjelder også for uplasserte virksomheter som enten er helseforetak eller som er eid av helseforetak.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

## **VI PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE**

Arbeidet i utvalget skal videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jf. protokoll fra 25. og 26. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

## **VII LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING**

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioritereså:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samforeldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn

## VIII GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

## IX OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12 samt tariffbundne virksomheter som ikke er områdeplassert
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

---

Anne-Kari Bratten (sign.)

---

Lise Olsen

Protokollen er godkjent elektronisk.

### Til protokollen:

#### I

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

#### II

##### **Veileder kompetanseutvikling**

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene. De lokale partene bør vurdere verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

#### III

##### **Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø**

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordres til å ta i bruk den utarbeidede veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

---

Anne-Kari Bratten (sign.)

---

Lise Olsen (sign.)

Protokollen er godkjent elektronisk.

**Til protokollen:**

**I**

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

**II**

**Veileder kompetanseutvikling**

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene. De lokale partene bør vurdere verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

**III**

**Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø**

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordre til å ta i bruk den utarbeide veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.



## **Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10**

Den 3. mai 2022 ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og

- Fagforbundet
- Fellesorganisasjonen
- EL og IT Forbundet
- Creo

Vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10.

Tilstede i ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Matte Båtstrand  
Rikke C. Ringsrød  
Hilde B. Christiansen  
Janne Gamst-Andersen  
Ida Kinn  
Merete Longva Lindland  
Venke Ingeberg Ringstad  
Elin Dalen  
Emily Sandnes  
Line Spiten

For LO forbundene:

Sissel Hallem  
Camilla Fosse  
Kai Nygård  
Roar Skogøy  
Reidunn Wahl

Partene er enige om å prolongere de sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 10 for overenskomstperioden 2022 - 2024.

Overenskomstens del A1, slik den er avtalt i overenskomstområde 10, skal også gjøres gjeldende for overenskomstområde 11 samt for Hemit HF som i protokoll datert 5. og 6. april 2022 ikke er områdeplassert.

Partene er enige om en redaksjonell gjennomgang av protokollene fra forhandlinger om sosiale bestemmelser A1 for område 10 med sikte på at henvisninger mv. er i tråd med det partene har avtalt. Arbeidet gjennomføres i perioden frem til sentrale avsluttende forhandlinger. Arbeidsgiver oversender avtaleutkast til redigering for område 10.

---

Rikke Ringsrød

---

Kai Nygård

## **Til protokollen**

### **I**

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, Unio, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra Spekter og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Spekter leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Pattene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av at arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold videreføres, i tråd med etablert praksis og med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.24.

Virksomhetene i område 10 har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning.

### **II**

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll.

### **III**

M.h.t. vilkår for medlemskap i pensjonsordningen skal, fra andre kvartal 2013, alle arbeidsforhold i helseforetakene sees under ett.

### **IV**

Ordningen med pensjonistavlønning videreføres.

## Protokoll Revisjon av overenskomst

Spekter og LO Stat vedtok 6. juli 2022 følgende i protokoll fra hovedoppgjøret 2022:

### IV LOKALE FORHANDLINGER

Lønnsoppgjøret er gjennomført med ovenstående tillegg/endringer. De lokale parter kan gjennomgå overenskomstens del B under fredsplikt og foreta redaksjonelle endringer og andre endringer de lokale parter måtte være enige om. Frist for dette er 1.10.2022. Oppdatert overenskomst del B sendes til de sentrale parter.

På bakgrunn av dette har det i perioden 2022, 14. september til 3. november vært ført forhandlinger mellom Oslo universitetssykehus helseforetak og Fagforbundet vedrørende revisjon av overenskomstens del B.

Tilstede:

**Fra Oslo universitetssykehus HF:**  
Eirik Normann Olsen - Forhandlingsleder  
Camilla Molobi

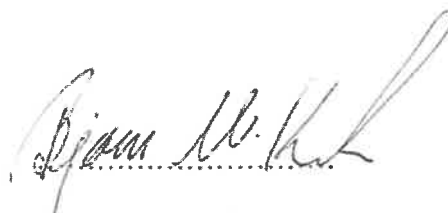
**Fra Fagforbundet:**  
Bjørn Wølsted-Knudsen - Forhandlingsleder  
Frederik Samuelsen

Det ble i revisjonen foretatt enkelte rettinger av henvisninger til A2, samt tekst omhandlende fagskole fra tidligere protokoll mellom Spekter og LO Stat.

Oslo universitetssykehus HF 03.11.2022



Eirik Normann Olsen  
Oslo universitetssykehus HF



Bjørn Wølsted-Knudsen  
Tillitsvalgt Fagforbundet

## **Overenskomster LO, Spekter**

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

### **Overenskomstområde 1 Kultur:**

Arktisk Filharmoni AS  
Barratt Due Musikk institutt  
Dansens Hus AS  
Den Norske Opera & Ballett AS  
Det Norske Blåseensemble anno 1734  
Drammen Scener AS  
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)  
Music Norway  
Musikkselskapet Harmonien  
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design Nobels Fredssenter  
Norsk Folkemuseum  
Norsk Forfattersentrum  
Operaen i Kristiansund  
Oslo Konserthus AS  
Oslo-Filharmonien  
Stavanger Symfoniorkester  
Trondheim Symfoniorkester  
Østnorsk Jazzsenter  
OCA – Office for Contemporary Art Norway

### **Teatrene har felles overenskomst:**

Beaivvas Sami Nasunálateahter  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Det Vestnorske Teateret  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater  
Turnéteatret i Trøndelag  
Oslo Nye Teater  
Riksteatret  
Rogaland Teater  
Teater Vestland  
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)  
Teater Innlandet  
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)  
Trøndelag Teater

**Overenskomstområde 2 Norges Bank:**

Norges Bank

**Overenskomstområde 3 Avinor:**

Avinor AS

Avinor Flysikring AS

Svalbard Lufthavn AS

**Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag**

AtB AS

Bane NOR SF

Brakar AS

Electronic Chart Centre AS ECC

Enova SF

Entur AS

Finnmarkseiendommen; Fefor

Garantikassen for fiskere

Innovasjon Norge

Norsk Helsenett SF

Norsk tipping AS

Ruter AS

Sio Mat og Drikke AS

SIVA, Selskapet for industrivekst SF

Statnett SF

Statskog SF

Stiftelsen Asta

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO

Studentsamskipnaden i Stavanger

Studentsamskipnaden i Sørøst Norge

Studentsamskipnaden i Østfold, SiÅ

Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Trygg Trafikk

Vinmonopolet AS

**Overenskomstområde 5**

Vy Buss:

Vy Buss AS

**Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK AS

**Overenskomstområde 7 Tog:**

CargoNet AS

SJ Norge AS

Flytoget AS

Go-Ahead Norge AS

Green Cargo AS  
Hector Rail AB  
Vygruppen AS  
Vy Gjøvikbanen AS  
Vy Tog AS

**Overenskomstområde 8 Posten Norge:**

Bring Courier & Express Norge AS  
Bring Home Delivery Norge AS  
Bring Transportløsninger AS  
Bring Warehousing AS  
Bring Før 7 AS  
Posten Norge AS

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS  
Falck Brann & Redningstjeneste AS  
Fjellinjen AS  
Fremtind Service AS  
Infranord Norge AS  
Mantena AS  
Norges Håndballforbund  
Norsk Medisinaldepot AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
Agilia AS  
OneCo Networks AS  
Sporveien AS  
BORI BBL  
Spordrift AS  
Inselo Logistikk  
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO  
Akasia Kirke og Gravplass AS  
Akasia Eiendomsforvaltning AS  
Euromaint Rail AS

**Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:**

Akershus universitetssykehus HF  
Finnmarkssykehuset HF  
Helgelandsykehuset HF  
Helse Bergen HF Helse  
Fonna HF Helse Førde HF  
Helse Møre og Romsdal HF  
Helse Nord Trøndelag HF  
Helse Stavanger HF  
Nordlandssykehuset HF  
Oslo universitetssykehus HF  
St. Olavs Hospital HF

Sunnaas sykehus HF  
Sykehuset i Vestfold HF  
Sykehuset Innlandet HF  
Sykehuset Telemark HF  
Sykehuset Østfold HF  
Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF  
Helse Nord RHF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF  
Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Sjukehusapoteka Vest HF  
Sykehusapotekene HF  
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF  
Helse Nord IKT HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Helseplattformen AS

**Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

2Care Oslo AS  
Aleris Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
LHL, Landsforeningen For Hjerter og Lungesyke  
Lovisenberg Omsorg AS  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
N.K.S. Helsehus Akershus AS  
Norlandia Care Norge AS  
Norlandiabarnhagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage AS,  
Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak AS)  
Rehabiliteringssenteret Air AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse  
Unicare Bo og Omsorg AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helsesportssenter

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Utenfor områdeplassering:**

Unicare Norge AS (inkl. Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare Steffensrud AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS, Unicare 12Trinn AS)

Lovisenberg Omsorg 2 AS

Diakonistiftelsen Røysum

OCH Ortopedi AS

Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS

Stiftelsen Ribo

**Bedrifter der LO Stat har krevd overenskomst, men der overenskomst ikke er etablert:**

BLS Rail

Klubben i Røverstaden

Volvat Medisinske Senter AS

Østfold Internasjonale Teater

Tian Helse AS

Hemit HF

Sykehusapotek Nord HF