



FAGFORBUNDET

# Overenskomst

**1. april 2018 – 31. mars 2020**

mellom

Spekter/Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg

og

LO Stat/Fagforbundet





# **Overenskomst**

1.april 2018 - 31.mars 2020

mellom

**Spekter/Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg**

og

**LO Stat/Fagforbundet**

# OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

## 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 tilfredsstillter vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B. For forhandlingene i helseforetakene vises til ”Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak”, datert 4. desember 2012.

### 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.
- Framtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen. I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal 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 offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/like lønn og hensynet til langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønne 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 tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-delsforhandlingene.

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 tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFPordning. 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. halvår
skole	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 opplæringa § 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 opplæringa § 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 folketrygdløven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

**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. folketrygdløven, 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 gøres 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.

## **4. Prøvetid og oppsigelse**

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

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

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

### **1. Avtalefestet pensjon (AFP).**

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 annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

### **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 § 5 nr. 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 feriepenge.

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 feriepenge.

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 ivarettatt, 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 fri bevegelighet 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 tillitsvalgsarbeid, 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 tilsa 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 fratrukke 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 Fag – og yrkesopplæring*

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 legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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 ansattegrupper.

### *5.4 Realkompetanse*

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. 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.

### *6.1 Likestilling mellom kjønnene*

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

## **Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene**

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven 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 lønnsoppjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge 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 lønnsoppjørene 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 likere fordeling 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 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. protokoll datert 8. mars 2016.

#### 8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2016 til og med 31. mars 2018, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse 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

**OVERENSKOMST DEL B  
2018 -2020**

**STIFTELSEN DIAKONISSEHUSET LOVISENBERG  
FAGFORBUNDET**

## Del I Generelle bestemmelser

### 1. IOMFANG

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Fagforbundet og som er ansatt med et fast forpliktende arbeidsforhold ved Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg, herunder:

- Administrasjon Diakonissehuset Lovisenberg, herunder Oblatbakeri, Gjestehus og kafedrift
- Lovisenberg Diakonale Barnehage
- Cathinka Guldborg-senteret Lovisenberg

Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

### 2. ANSETTELSE

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søker av det kjønn som er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

Ved ansettelser kan arbeidsgiver legge vekt på virksomhetens behov for balansert forhold i alder og mellom kvinner og menn, forutsatt at begge kjønn har like kvalifikasjoner for stillingen.

### 3. OPPSIGELSE, OMPLASSERING

Ved oppsigelse og omplassering følges reglene slik de fremgår av Arbeidsmiljøloven og hovedavtalens § 36.

Se også pkt. 12 vedr. lønnsbestemmelser ved omplassering.

### 4. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

#### 4.1. Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

#### 4.2. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillingens 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.

#### 4.3. Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

#### 4.4. Konstituering

Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenstedag slik lønn som vedkommende ville fått ved ansettelse i stillingen. Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon el., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

#### 5. FERIE

Ferie reguleres i Spekters Del A, kap. IV, pkt. 2, og forøvrig følges Ferielovens bestemmelser.

#### 6. PERMISJON

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn inntil 10 arbeidsdager (regnet etter 5-dagers uke) pr kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

#### 7. ÅRLIG SAMTALE

Arbeidstakere har rett til årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

## Del II: SOSIALE BESTEMMELSER

#### 8. LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON MV.

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygden.

- 8.1. Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt arbeidsplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn. I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.
- 8.2. Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling er borte fra arbeidet med rett til trygdeytelser etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, fra første fraværsdag. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år opphører retten til lønn under sykdom.
- 8.3. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 8.2.



- 8.4. For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrykkløven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.
- 8.5. Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.
- 8.6. Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastninger.
- 8.7. Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.
- 8.8. Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap/ekteskap i henhold til lovgivningen eller er samboere i ekteskapsliknende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene

## 9. LØNN VED FRI UNDER AMMING

Arbeidstaker gis fri med full lønn inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden avtales med nærmeste leder og vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

## 10. LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE MV

Arbeidstaker med minst 1 års forutgående sammenhengende tjeneste utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten, i pliktig polititjeneste og plikttjeneste i sivilforsvaret. Ved tvungen repetisjonsøvelse gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år.

Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer se pkt. 14.4.

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninnrette i

tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

## 11. PERMISJON VED PLEIE AV NÆRSTÅENDE I LIVETS SLUTTFASE

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpt arbeidstaker har rett til etter folketrygdlovens §9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelse i folketrygdloven.

## 12. OMPLOSSERING

Ved omplassering pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

## 13. YRKESKADFORSIKRING

### 13.1. Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet/ oppgjørstidspunktet.

Bestemmelsen gjelder også i de tilfeller en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra pasient/bruker på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

### 13.2. Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

### 13.3. Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn i 49 uker og 5 kalenderdager. Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.

### 13.4. Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 13.1 til 13.10 utbetales når

arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted (uten at arbeidstaker har vært innom sitt faste arbeidssted) og på godkjent tjenestereise.

13.5. Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

13.6. Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

- 15-29 % medisinsk invaliditet - 1 G
- 30-70 % medisinsk invaliditet - 2 G
- Over 70 % medisinsk invaliditet - 3 G

13.7. Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 14.3.

13.8. Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

13.9. Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 14.1 til 14.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

13.10. Forsikring

Arbeidsgiver plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

## 14. GRUPPELIVSFORSIKRING

14.1. Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. Pkt. 14.3.

14.2. Beløpet fastsettes slik:

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i
51 år	9,5 G	folketrygden)
52 år	9,0 G	
53 år	8,5 G	
54 år	8,0 G	
55 år	7,5 G	
56 år	7,0 G	
57 år	6,5 G	
58 år	6,0 G	

59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

#### 14.3. Forsikringssummens begunstigingelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C)

Likt med ekteskap etter denne bestemmelsen regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.

B. Samboer (se dog bokstav C)

C. Barn under 20 år.

Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligging er gitt.

#### 14.4. Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år.

#### 14.5. Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 2 / ½ G, til dødsboet.

#### 14.6. Forsikring

Arbeidsgiver plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

### 15. KONTROLL

Virksomheten kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

## Del III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

### 16. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

#### 16.1. Arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 20 Vaktordninger.

#### 16.2. Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager. Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med de tillitsvalgte

#### 16.3. Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag
2. Ved døgkontinuerlig skiftarbeid

#### 16.4. Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt. 16.5 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 16.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Merknad: Presiseringer vedrørende pkt. 16.4:

##### *Deltid:*

*Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.*

*Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidansatte.*

*Forholdet til overtid og ekstravakter:*

*Tidsberegningen i punkt 16.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for*

arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.

#### **16.5. Ordinær arbeidstid 33,6 timer**

*Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.*

#### **16.6. Helgeaftener og lignende**

**16.6.1. Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.**

*Overnevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.*

**16.6.2. Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med tillegg på 100%.**

#### **16.7. Deltid/fortrinnsrett**

*Det skal som hovedregel ansettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidansettelse.*

*Ved ledig stilling har deltidansatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14-3.*

#### **16.8. Spesielt for barnehager**

##### **16.8.1 Styrer**

Ved fastsettelse av tid til ledelse skal det som hovedregel avsettes 35 % styrerstilling per avdeling. Ønsker eieren, som følge av barnehagens organisering, å bruke mindre tid til ledelse, skal dette drøftes mellom partene lokalt.

##### **16.8.2 Førskolelærer/pedagogisk leder**

Den alminnelige arbeidstid er 37,5 timer per uke hvorav 33,5 timer per uke skal være lagt til barnehagen.

For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av de 33,5 timene gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse.

I den utstrekning foreldremøter eller andre møter pålegges utenfor arbeidstiden skal medgått tid enten kompenseres med tilsvarende fritid eller med overtidsbetaling. I de tilfeller det kompenseres med fritid skal overtidstillegget utbetales.

##### **16.8.3 Planlegging/forberedelser for det øvrige personale**

Øvrige ansatte som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

##### **16.8.4 Planlegging/samarbeid**

Det avsettes 37,5 timer per år til planlegging og samarbeid for personale i den enkelte barnehage. Av planleggingstiden etter dette punkt skal minimum 22,5 timer

organiseres felles for hele personalet.

#### 16.8.5 Feriestengte barnehager

Der barnehager er stengt utover lovens ferielengde skal de ansatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet arbeid for barnehagen.

For arbeidstakere i barnehager som følger skoleåret, kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11 %. Det kan avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

## 17. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 17.1 – 17.5 betales ikke under overtidsarbeid.

### 17.1. Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, betales et tillegg pr. arbeidet time på kr. 50,-.

### 17.2. Helge- 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 100 % / 1 1/3 timelønn per arbeidet time. (100 % gjelder for ansatte som arbeider 37,5 t pr uke, mens 1 1/3 timelønn gjelder for ansatte som har ordinær arbeidstid med 35,5 t pr uke).*

*Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per 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.*

*Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.*

### 17.3. Kvelds- og nattillegg

*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 kl. 06.00.*

*Tillegget utbetales etter følgende tabell:*

Grunnlønn Fra	Til	Tillegg kr.
	349 999	Minst kr. 57,-
350 000		Minst kr. 59,-

*Arbeidstakere som ikke arbeider etter turnusplan, tilstås kr. 26,00 pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.*

*Arbeidstakere utbetales kr. 110,- per arbeidsdag de har delt dagsverk, dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over 9 timer. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag*

#### **17.4. Erstatning av fridag**

*Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned.*

*Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn.*

*Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen.*

*Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 4.*

#### **17.5. Pensjonsgivende tillegg**

*Tillegg etter pkt. 17.1 og 17.3 er pensjonsgivende når de beregnes med grunnlag i gjeldende arbeidsplan på årsbasis, omgjøres til månedlige beløp og utbetales sammen med ordinær lønn.*

## **18. GODTGJØRING FOR OVERTID**

#### **18.1. Definisjon**

*Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.*

#### **18.2. Divisor for overtid**

*Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.*

#### **18.3. Avgrensning**

*Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.*

*Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 18.8.*



*Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:*

- *Følger dem de er satt til å lede*
- *Går inn i en oppsatt arbeidsplan*
- *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.*

#### **18.4. Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid**

##### **18.4.1. 133 1/3 %**

*For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag. Gjelder for ansatte som arbeider turnus med ordinær arbeidstid på 35,5 t pr uke. Ansatte som arbeider 37,5 t pr uke får 100 %.*

##### **18.4.2. 100 %**

- a) For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse*
- b) For overtidsarbeid på lørdager og søndager*
- c) For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager*

##### **18.4.3. 50 %**

*For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.*

#### **18.5. Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid**

##### **18.5.1. 133 1/3 %**

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

##### **18.5.2. 50 %**

*For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 18.5.3).*

### 18.5.3. 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 18.5.1 og 18.5.2.

**Merknad:** Med «umiddelbart» før eller etter ordinært skift, jfr. pkt. 18.5.2 og 18.5.3, forstår partene at det blir regnet 50 % tillegg for de første 4 timene med overtidsarbeid. Eventuell pause som arbeidstaker tar mellom skift og overtidsarbeid regnes ikke som arbeidstid.

Først når overtidsarbeidet pålegges etter at arbeidstaker har forlatt arbeidsstedet og kalles tilbake til jobb regnes det 100 % tillegg fra første time

### 18.6. Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

### 18.7. Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 19.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 10 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis utvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene er enige om det.

### 18.8. Forskjøvet arbeidstid

Når arbeidsgiver forskyver arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelsen hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom.

Det utbetales heller ikke tillegg etter denne bestemmelsen når varselet skjer mer enn 2 uker før forskyvningen.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgnns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 17.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

## **19. VAKTORDNINGER**

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

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

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

## *19.1. Vakt på vaktrom*

### 19.1.1. Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2). Arbeidstiden regnes som 1:1. Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5. Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

### 19.1.2. Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

### 19.1.3. Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min eller mindre strykes, 15 min eller mer forhøyes til ½ time).

Det betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

## 19.2. Beredskapsvakt utenfor hjemmet

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig.

Hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:7.

### 19.2.1. Godtgjøringer

En time hjemmevakt skal betales med 1/7 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 18, Godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

## Del IV PENSJON

Arbeidsgiver kan ikke endre pensjonsavtale uten forhandlinger mellom partene, med mindre det skjer endring i lov, forskrift eller Overenskomst Del A som vil påvirke vilkår for Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg. Dette vil i så tilfelle være gjenstand for drøftelser.

## Del V LØNN

### 20. LØNNSBESTEMMELSER

#### 20.1. Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplass. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisorer, dersom ikke annet er avtalt:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846
- 33,6 timers uke: 1747

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

### 21. LØNNSSYSTEM

#### 21.1. Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

Stillingsgruppe	Kompetansekrav for stillinger som inngår i stillingsgruppene:
1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning
2	Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger
3	Stillinger med krav om høyskoleutdanning
4	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning
5	Stillinger med krav om mastergrad

22 Garantilønssystem. Oppgitt garantilønn er bruttolønn basert på 100 % stilling.

*Følgende garantilønssystem gjelder fra 01.04.2018:*

*22.2.1 Stillingsgruppe 1 - Stillinger uten særskilt krav til utdanning:*

0	års lønnsansiennitet	kr. 301.065,-	pr. år.
2	års lønnsansiennitet	kr. 301.065,-	pr. år.
4	års lønnsansiennitet	kr. 303.950,-	pr. år.
6	års lønnsansiennitet	kr. 307.041,-	pr. år.
8	års lønnsansiennitet	kr. 315.385,-	pr. år.
10	års lønnsansiennitet	kr. 363.085,-	pr. år.
16	års lønnsansiennitet	kr. 401.203,-	pr. år.

*22.2.2 Stillingsgruppe 2 - Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger.*

0	års lønnsansiennitet	kr. 347.631,-	pr. år.
2	års lønnsansiennitet	kr. 347.631,-	pr. år.
4	års lønnsansiennitet	kr. 350.928,-	pr. år.
6	års lønnsansiennitet	kr. 354.533,-	pr. år.
8	års lønnsansiennitet	kr. 366.278,-	pr. år.
10	års lønnsansiennitet	kr. 405.839,-	pr. år.
16	års lønnsansiennitet	kr. 408.827,-	pr. år.

*22.2.3 Stillingsgruppe 3 - Stillinger med krav om høyskoleutdanning:*

0	års lønnsansiennitet	kr. 407.018,-	pr. år.
2	års lønnsansiennitet	kr. 407.018,-	pr. år.
4	års lønnsansiennitet	kr. 414.631,-	pr. år.
6	års lønnsansiennitet	kr. 419.706,-	pr. år.
8	års lønnsansiennitet	kr. 437.059,-	pr. år.
10	års lønnsansiennitet	kr. 448.972,-	pr. år.
16	års lønnsansiennitet	kr. 453.505,-	pr. år.

*22.2.4 Stillingsgruppe 4 - Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning*

0	års lønnsansiennitet	kr. 428.368,-	pr. år.
2	års lønnsansiennitet	kr. 437.021,-	pr. år.
4	års lønnsansiennitet	kr. 445.573,-	pr. år.
6	års lønnsansiennitet	kr. 451.342,-	pr. år.
8	års lønnsansiennitet	kr. 460.717,-	pr. år.
10	års lønnsansiennitet	kr. 483.588,-	pr. år.
16	års lønnsansiennitet	kr. 486 266,-	pr. år.

### 22.2.5 Stillingsgruppe 5 - Stillinger med krav om mastergrad

- 0 års lønnsansiennitet kr. 474.007,- pr. år.
- 2 års lønnsansiennitet kr. 483.897,- pr. år.
- 4 års lønnsansiennitet kr. 489.460,- pr. år.
- 6 års lønnsansiennitet kr. 494.405,- pr. år.
- 8 års lønnsansiennitet kr. 499.453,- pr. år.
- 10 års lønnsansiennitet kr. 526.445,- pr. år.
- 16 års lønnsansiennitet kr. 556.837,- pr. år.

Merknad: Innplassering på garantilønnsstige er ikke til hinder for at arbeidstakere kan avlønnes høyere enn stigen.

### 22.3. Lønnsansiennitetsregler

*Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:*

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.
- Ved ansettelse godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ved ansettelse i stilling som assistent, renholder og vaktmester godskrives arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

Ved omgjøring av stilling som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 3 år i lønnsansienniteten.

### 22.4. Funksjonstillegg

Følgende tillegg betales til de som til enhver tid innehar disse funksjonene:



Gruppeledere ved Cathinka Guldberg-senteret Lovisenberg:	kr 15.000 pr år
Pedagogiske ledere ved Lovisenberg Diakonale Barnehage:	kr 10.000 pr år
Hovedtillitsvalgt i forbund med overenskomst:	kr 10.000 pr år
Hovedverneombud:	kr 10.000 pr år

Ansatte i stillingsgruppe 1, med under 10 års ansiennitet, i 50 % fast stilling, som ikke arbeider turnus (ukentlig arbeidstid er 37,5 timer) får et Lovisenbergtillegg: kr 10.000 pr år

## 22.5. Andre lønnsbestemmelser

### 22.5.1. Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

### 22.5.2. Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trengs, lønnes for 2 timer.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang.

### 22.5.3. Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen. Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon ved vikariater på inntil ½ års varighet.

### 22.5.4. Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister som mottar tjenestepensjon fra SPK eller KLP gis de vilkår som til enhver tid gjelder i disse ordningene.

## 22.5. *Lærlingelønn*

*Lærlingelønn følger av overenskomstens del A, III, pkt. 1.*





Omtanke · Solidaritet · Samhold

## Vil du bli medlem i Fagforbundet?

Gå inn på [fagforbundet.no/bli-medlem](http://fagforbundet.no/bli-medlem)  
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**



FAGFORBUNDET