

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
NORLANDIA CARE NORGE AS, eldreomsorg
OG
NORSK SYKEPLEIEFORBUND

OVERENSKOMSTPERIODEN
1.4.2024- 31.3.2026

INNHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 6. Lokale forhandlinger**

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Norsk Sykepleieforbund som er ansatt i virksomheter i Norlandia Care Norge AS - Eldreomsorg. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Daglig leder på virksomhet er unntatt.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger 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 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. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i bedriften, skal beholde full lønn.

Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren ikke midlertidig 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 fratrekningen og frem til det tidspunkt hvor hun starter og motta foreldrepenger.

Arbeidstaker som har hatt svangerskaps- og foreldrepermisjon med lønn, må ha gjeninnttrådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

2.2 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.

2.3 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

2.4 Lønn ved fri til amming

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

2.5 Lønn ved militærtjeneste/repetisjonsøvelse

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til lønn som nevnt under, i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

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.

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Forutsetning for at lønn utbetales er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, 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.

2.6 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag.

Ved beordring/konstituering til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

2.7 Omplussing

Ved omplussing innen samme forretningsområde/divisjon pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn ekskl. faste tillegg på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

2.8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år.

Velferdspermisjonsreglement er drøftet med tillitsvalgte og nedfelt i personalhåndboken.

2.9 Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

2.10 Arbeidstøy

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mulig mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av ansettelsesforholdet.

2.11 Seniorpolitikk

Det vises til overenskomstens del A-del romertall IV, pkt. 6.2.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

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

Det skal som hovedregel tilsettes i fast heltidsstilling.

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.

Ellers vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

4. ARBEIDSTID

4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

4.3 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (5).

4.4 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).

Ved utrykning på beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter pkt. 5.4.4. Ved utrykning skal arbeidstiden beregnes fra avreise hjemsted til retur hjemsted.

Ved behov bør vaktbelastning tilrettelegges for gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke.

4.5 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. 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.

4.6 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid og endringer av arbeidsplaner begrenses mest mulig.

Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid følger av pkt. 5.4.5.

5. LØNN OG LØNNMESSIGE TILLEGG

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

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

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

5.2 Lønssystem/minstelønnsgarantier

Med virkning fra 01.04.2024 er minstelønnssatsene som følger:

Stillinger	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Sykepleier	515 285	525 285	535 285	555 285	555 285	575 555	575 555
Spesialsykepleier*	539 285	550 285	565 285	587 285	587 285	605 285	605 285

* Med spesialsykepleier menes sykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier og krav om relevant videreutdanning.

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis og erfaring som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Merknad:

Nye godskrivningsregler gjøres gjeldende for de som ansettes etter dato for overenskomstens vedtakelse.

5.4 Lønnsmessige tillegg

5.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For arbeid mellom lørdag kl 00:00 og kl 24:00 på søndager betales et tillegg på 22% av timelønn, minimum kr 70.

5.4.2 Kvelds- og nattillegg

Kvelds- og nattillegget for arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner, fra 17.00 til 21.00 godtgjøres med kr 58 per arbeidede time. Nattarbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 heves fra kr 58 per arbeidede time til minst 25 % av timelønn (likevel ikke lavere enn kr 70 per arbeidede time). Dette gir en betydelig økt godtgjøring for arbeidstid definert som nattarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-11. For nattevakten betales tillegget ut vakten.

5.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

Arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales med et tillegg på 133,33% i følgende tidsrom:

Helligdager og høytidsdager:	kl. 00.00 – 24.00
Høytidsaftener:	kl. 00.00 – 24.00
Onsdag før skjærtorsdag:	kl. 12:00 – 24:00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

5.4.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidsarbeid fra 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidsarbeid etter kl. 21.00 frem til kl. 06.00, samt lørdager og søndager: 100 % tillegg.
- c) For overtidsarbeid på helligdager, høytidsdager samt på dager før disse: 133 1/3 % tillegg.

5.4.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

Det vises til pkt. 4.6.

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet senere enn tre dager før forskyvning finner sted, betales et tillegg på 50 %, for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

5.5 Videreutdanning

Sykepleier med avtalt og relevant videreutdanning gis et personlig tillegg til grunnlønnen pålydende 10.000 kr per år for 30 studiepoeng, 16.000 kr per år for 60 studiepoeng og 20.000 kr per år for 120 studiepoeng.

Sykepleier som tar relevant videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver kan få innvilget utdanningspermisjon med lønn, og hvor arbeidsgiver kan etter avtale helt eller delvis dekke dokumenterte utgifter til utdanningen. I de tilfeller dette gjøres vil det avtales bindingstid som står i forhold til arbeidsgivers investering i kompetansehevingstiltak.

6. LOKALE FORHANDLINGER – PROSESS

Lokale forhandlinger om generelt lønnsnivå og lønnsutvikling skal føres med utgangspunkt i de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing, jf. overenskomsten del A, II, pkt. 2. Før forhandlingene skal bedriften legge frem relevant informasjon/lønnsdata, jf. overenskomsten del A, II pkt. 2. På forespørsel skal de tillitsvalgte få utlevert liste over Norsk sykepleierforbunds sine medlemmer hvor de individuelle lønninger fremkommer.

Forhandlingstema i de årlige lokale forhandlingene er endret minstelønsnivå, generelle tillegg, gruppevis/kollektive lønnstillegg eller avsetning av midler til personlige/individuelle lønnstillegg. I overenskomstrevisjonen (hovedoppgjør) skal partene lokalt dessuten forhandle om endringer i overenskomstens del B.

Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for vurdering av den individuelle lønnen, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

6.1 Kriterier for personlige/individuelle lønnstillegg

Ved tilsetning og i de årlige lokale forhandlingene fastsettes lønnen ut fra følgende kriterier:

- formell kompetanse/utdanning
- ansvar
- anvendt kompetanse
- behov for å beholde kompetanse som er viktig for virksomheten
- oppnådde resultater/faglig dyktighet
- løsnings- og mulighetsorientert
- engasjement, initiativ og vilje til å ta ansvar
- evne og vilje til samarbeid
- fleksibilitet, endringsvilje/omstillingsevne