

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

LOVISENBERG OMSORG

OG

NORSK SYKEPLEIERFORBUND

OVERENSKOMSTPERIODEN

01.04.2024 – 31.03.2025

 TS

INNHALDSFORTEGNELSE

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

 15

1. VIRKEOMRÅDE/ OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund som er ansatt i Lovisenberg Omsorg (org nr 984.328.923). Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

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

Øverste leder og dennes ledergruppe er unntatt.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn med sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften 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).

2.1.1 Rett til ny lønn under sykdom

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.

2.1.2 Rett til lønn under sykdom for arbeidstakere etter fylte 67 år

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

2.1.3 Gravide arbeidstakere

Gravid arbeidstaker med risikofyllt 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.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastninger.

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.

TS



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 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer per dag. Ved særlige tilfeller kan perioden utover barnets første leveår utvides, etter drøftinger med tillitsvalgt i det enkelte tilfelle. Erklæring fra lege, helsesykepleier eller jordmor kan etterspørres.

2.5 Permisjon ved pleie av nærstående i livets slutfase

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.

2.6 Stedfortredertjeneste/ konstituering

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste, slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

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

2.7 Omplassering

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

2.8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.9 Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer av forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte.

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 virksomhetens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av ansettelsesforholdet.

2.11 Årlig samtale

Arbeidstakere har rett til årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn, karriereutvikling og eventuelt utvidelse av stillingsstørrelse.

10


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.

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

Ved tilsetning og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, 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.

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling. Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelsen av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidsgiver skal minst én gang pr år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte.

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.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

4. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles over 5 dager. Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med tillitsvalgte.

4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som

 15

oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

4.3 Arbeidsplan, vaktordning og gjennomsnittsberegning

Dersom den enkelte arbeidstaker arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, jf. Arbeidsmiljøloven §10-3. Slik plan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Forutsetter arbeidsplanen avtale om gjennomsnittsberegning og/ eller avtale om unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri, vises det til Arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-8.

Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.

Det er viktig for arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet å ha en forutsigbar arbeidstid. Arbeidsplanen skal derfor gjøres kjent for arbeidstaker minst 4 uker før den starter, med mindre det gjøres en skriftlig avtale mellom partene grunnet særskilte årsaker enten fra tillitsvalgte sin side eller fra arbeidsgivers side. Ved en slik avtale skal planene likevel gjøres kjent for arbeidstakere senest to uker før planen starter.

4.4 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i full stilling er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidkompensasjon 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.

4.5 Forskjøvet arbeidstid

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

5. LØNN OG LØNNSMESSIGE 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

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

TS


5.2 Lønnssystem/minstelønnsgarantier

Stillingsbenevnelse	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	490 000	503 000	520 000	530 000	550 000	600 000
Stilling med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	515 000	520 000	550 000	600 000	620 000	670 000
*Stilling med krav om mastergrad	560 000	570 000	600 000	670 000	700 000	730 000

*Ansatt som etter avtale med arbeidsgiver har fullført og dokumentert relevant masterutdanning, 120 studiepoeng, innplasseres i stilling med krav om masterutdanning. Arbeidsgiver fastsetter relevante utdanninger etter drøftinger med tillitsvalgt.

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Ved ansettelse godskrives all tidligere offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten ved fast avtalt arbeidstid over 35 % stilling. Vernetjeneste regnes som offentlig tjeneste. Arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 2 år regnes som privat tjeneste.
- Ansiennitet i bedriften
- Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- Ekstrahjelp/timelønnet arbeid som utgjør minst 700 timer per år godskrives som et års lønnsansiennitet ved tilsetting.

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

5.4 Andre lønnsbestemmelser

5.4.1 Lønn for deltidstillinger

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

5.4.2 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

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

5.5 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 5.5.1 t.o.m. 5.5.3 betales ikke under overtidsarbeid.

5.5.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 65,- per arbeidet time.

TS


5.5.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider 35,5 timer per uke betales et tillegg på 40 % av timelønn per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

For arbeidstakere med ordinært dagarbeid, tilstås kr. 25,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.5.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

For ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager: kl. 00.00 – 24.00
Høytidsaftener: kl. 12.00 – 24.00,
unntatt påskeaften: kl. 00.00 – 24.00

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

Godtgjøring etter 5.5.1 tilstås ikke ved arbeid etter denne bestemmelsen.

5.5.4 Godtgjøring for overtidarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

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

Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidarbeid etter c.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Overtidstillegget (differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse) skal alltid utbetales.

5.5.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

Når arbeidsgiver forskyver arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid, med mindre annet avtales. 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 er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

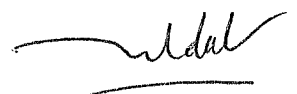
Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelsen hvis de ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom.

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 døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.

TG



- 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.~~

5.6 Utbetaling av feriepengene

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte i Lovisenberg Omsorg kan utbetales i mai måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

TS
