

**OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
LOVISENBERG OMSORG 2
OG
FAGFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTPERIODEN
01.04.2022 – 31.03.2024**

INNHOLDSFORTEGNELSE

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

1. VIRKEOMRÅDE/ OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt i Lovisenberg Omsorg 2 (org nr 916.911.793). 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. Det samme gjelder for ansatte på kontrakt for Varig tilrettelagt arbeid innenfor ordinær virksomhet (VTAO) iht forskrift om arbeidsmarkedstiltak.

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, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i Folketrygdloven, skal vedkommende være sikret full lønn fra første fraværsdag 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 unødig belastning.

2.2 Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 virkedager) 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 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

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 Omplussing

Ved omplussing innen virksomheten pga helsemessige årsaker, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende faste årslønn som en personlig ordning.

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. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.9 Gruppeliv- og yrkesskedeforsikring

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 Livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for ulike livsfasebehov.

2.12 Pensjon

Gjeldende pensjonsordning videreføres, med mindre de lokale parter blir enige om noe annet.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

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).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling, omfanget av deltid bør begrenses. 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.

Dersom flere ansatte har meldt interesse for en konkret ekstravakt ihht gjeldende retningslinjer, gis vekten til deltidsansatt fremfor ekstrahjelp med mindre saklig grunn tilsier annet.

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 arbeidsmiljølovens 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.

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 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 bør derfor gjøres kjent for arbeidstaker minst 4 uker før iverksettelse.

4.4 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i full stilling er overtidsarbeid. 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.

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte minst 2 timer. Hvis arbeidst avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. Påbegynt halvtime regnes som halv time. Gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

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 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

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

5.2 Lønnsystem/minstelønnsgarantier



5.2.1 Lønn for unge arbeidstakere

Arbeidstakere yngre enn 16 år får 80 % av minstelønnsgarantilønn 0 år for stillinger uten særskilt krav til utdanning.

Arbeidstakere fra 16 år til 18 år får 90 % av minstelønnsgarantilønn 0 år for stillinger uten særskilt krav til utdanning.

5.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- All tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- Ansiennitet i bedriften
- Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon

- Verneplikt
- Omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten

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

5.3.2 Kompetanse

Når etter- og videreutdanning er avtalt med virksomheten og utdanningen gjør den ansatte kvalifisert for stilling i høyere utdanningskategori, gis ansatte som fullfører slik avtalt utdanning innplassering i den høyere utdanningskategorien. Det gjelder:

- Når ansatte i stillinger hvor det ikke stilles særskilte krav til utdanning fullfører relevant fagbrev
- Når ansatte i fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger fullfører etter- og videreutdanning med minimum 30 studiepoeng

5.4 Lønn for deltidstillinger

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

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.50,- per arbeidet time.

5.5.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider 35,5 timer pr 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,- pr 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

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

Godtgjøring etter 5.5.1 tilstås ikke ved arbeid etter denne bestemmelsen.

5.5.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

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

Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidsarbeid 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

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

5.4.6 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag jf. Aml 510-8 (2)-(4)) faller på helge- eller høytidsdager, skal det gis en ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn eller legges til timebank etter avtale med nærmeste leder.

Pålagt fagdag/kurs på en fridag kompenseres ved at den ansatte får en ny fridag eller legges til timebank etter avtale med nærmeste leder.

5.6 Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om at feriepenger for tilsatte i Lovisenberg Omsorg 2 kan utbetales i mai måned i ferieåret, jf ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

5.6 Fleksitid

Det kan innføres fleksitid for ansatte med 37,5 t. pr. uke der tjenesten tillater dette. En slik ordning skal drøftes med de tillitsvalgte.