

Protokoll

Den 11.05.2022 ble det gjennomført B-dels forhandlinger mellom Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg og Fagforbundet.

Tilstede:

For arbeidsgiver:

Tord Haugstvedt

Katrine Skaaland Sætremyr

For Fagforbundet:

Sidsel Strand

Trine Posaas Nilsen

Det er enighet om følgende:

Med virkning fra 01.04.2022 gis det et generelt tillegg på årslønn på brutto kr 14.000,- Tillegget inkluderer tillegg gitt i A-delsforhandlingene. Deltidsansatte får forholdsmessig tillegg.

Minstelønstabellen er justert ihht vedlagt B-del.

Partene er enige om ha et drøftingsmøte for å gjennomgå ordlyden og konsekvensene av omfangsbestemmelsen innen 31.12.2022.

Partene er enige om at det i hovedoppgjøret 2024 skal forhandles om opprettelse av ny stillingskategori for fagarbeider/tilsvarende med etter- og videreutdanning.

Endringer i B-del er innarbeidet i vedlagt B-del.

Lovisenberg 11.05.2022



Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg



Fagforbundet

Del I Generelle bestemmelser

1. OMFANG

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 Guldberg-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.

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 folketrygdloven § 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 unødig belastning.
- 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 ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

13. YRKESKADDEFORSIKRING

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.

KSB
SES

OVERENSKOMST DEL B 2022- 2024
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

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.

KSS
SES

OVERENSKOMST DEL B 2022- 2024
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

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.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter fremfor ekstern innleie med mindre saklig grunn tilsier noe annet.

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 overtidsstillegget 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.

KSS
SES

OVERENSKOMST DEL B 2022- 2024
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn Fra	Til	Tillegg kr.
	349 999	Minst kr. 60,-
350 000		Minst kr. 62,-

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 hjemnevakt 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.

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.

155
865

OVERENSKOMST DEL B 2022- 2024
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

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 avvikles 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.

XSS
SES

OVERENSKOMST DEL B 2022- 2024
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

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.

KSS
SFB

OVERENSKOMST DEL B 2022- 2024
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

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 GARANTILØNNSSYSTEM

Oppgitt garantilønn er bruttolønn basert på 100 % stilling.

Det ble gjort justering på garantilønssystem pr 01.04.2020. Følgende garantilønssystem gjelder fra 01.09.2020:

Stillings- gruppe		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	336 000	336 000	338 900	342 000	350 300	398 000	436 600
2	Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	382 600	382 600	385 900	389 500	401 200	442 300	445 300
3	Stillinger med krav om høyskoleutdanning							
4	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning							
5	Stillinger med krav om mastergrad							

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

KSS
SES

