

**OVERENSKOMST DEL B  
MELLOM**

**LOVISENBERG OMSORG  
OG**

**Norsk Fysioterapeutforbund  
Norsk Ergoterapeutforbund**

**OVERENSKOMSTPERIODEN  
01.04.2024 – 31.03.2025**

## **INNHALDSFORTEGNELSE**

- 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 Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund 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. Det samme gjelder for ansatte på kontrakt for Varig tilrettelagt arbeid innenfor ordinær virksomhet (VTA-O) ihht 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, 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 fratrekningen 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 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 (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 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 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 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 Tilskudd til arbeidssko**

Arbeidstakere som jobber 50 % eller mer får et tilskudd tilsvarende kr. 600,- til arbeidssko per år. Arbeidstaker kjøper selv sko og leverer kopi av kvittering til nærmeste leder. Beløp opp til kr. 600,- vil deretter refunderes til arbeidstaker.

## **2.12 Årlig samtale**

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

## **2.13 Pensjon**

Arbeidstakerne er knyttet opp til den pensjonsordningen som til enhver tid er gjeldende i bedriften. Arbeidsgiver kan ikke endre pensjonsavtale uten forhandlinger mellom partene, med mindre det skjer endringer i lov, forskrift eller Overenskomst Del A som vil påvirke vilkår for Lovisenberg Omsorg. Dette vil i så tilfelle være gjenstand for drøftelser.

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 tilsetting 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 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 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.

#### **4.5 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 LØNSMESSIGE TILLEGG**

#### **5.1 Definisjoner**

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

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

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

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

## 5.2 Lønnssystem/minstelønnsgarantier

| <b>Stillingsbenevnelse</b>                                              | <b>0 år</b> | <b>2 år</b> | <b>4 år</b> | <b>6 år</b> | <b>8 år</b> | <b>10 år</b> |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 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      |

### 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:

- 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 deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger 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 Lønsmessige tillegg

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

#### 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 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, tilstår 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 pinsaften.

*Godtgjøring etter 5.5.1 tilstår 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 tilstår 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

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.

### **5.6 Utbetaling av feriepenger**

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.