

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

LOVISENBERG REHABILITERING AS

OG

NORSK FYSIOTERAPEUTFORBUND

OVERENSKOMSTPERIODEN

1.april 2024- 31.mars 2026

INNHOLDSFORTEGNELSE

Innhold

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG	4
2. ARBEIDSTID.....	4
2.1 Definisjon.....	4
2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer	4
2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer	4
2.4 Deltid/fortrinnsrett/midlertidighet	5
2.5 Vaktordninger	5
2.5.1 Vakt på vaktrom	5
2.5.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet	5
2.6 Overtid.....	6
2.6.1 Overtid etter tilkalling	6
2.7 Forskjøvet arbeidstid.....	6
2.8 Erstatning av fridag.....	6
2.9 Fleksitid.....	6
2.10 Turnusordninger	6
2.11 Endring i drift.....	6
3. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG.....	7
3.1 Lønnsansiennitet	7
3.2 Lønnsmessige tillegg.....	7
3.2.1 Lørdags- og søndagstillegg	7
3.2.2 Kvelds- og nattillegg	7
3.2.3 Helge- og høytidstillegg	7
3.4 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet	7
3.5 Overtid	8
3.6 Forskjøvet arbeidstid.....	8
3.7 Utbetaling av feriepenger	9
4. LØNNSSYSTEM OG KRITERIER FOR LØNN	9
4.1 Minstelønssystem	10
4.1.1 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe C	10
4.1.2 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe D	10
4.1.3 Stillinger som ikke innplasseres i minstelønssystemet	10

4.2 Kriterier for lønn i LOVISENBERG REHABILITERING, gjelder alle stillingskategorier	10
4.3 Annen lønnsregulering	11
5. SOSIALE BESTEMMELSER.....	11
5.1 Sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger	11
5.1.1. Full lønn	11
5.2 Arbeidstakere over 67 år	11
5.3 Arbeid under svangerskap.....	11
5.4 Lønn ved omsorgspermisjon	11
5.5 Velferdspermisjon	11
5.6 Barn og barnepassers sykdom.....	11
5.7 Lønn ved fri til amming.....	12
5.8 Lønn ved repetisjonsøvelse	12
5.9 Omplussing	12
5.10 Forsikringsordninger.....	12
5.11 Pensjon	12
5.11.1 Medlemskap	12
5.11.2 Pensjonsinnskudd.....	12
5.11.3 Uførepensjon.....	12
5.11.4 Innskuddsfritak ved uførhet	13
6. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET	13

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Norsk Fysioterapeutforbund som er ansatt i Lovisenberg Rehabilitering AS, Lovisenberg Driftstjenester AS og Lovisenberg Eiendomstjenester AS.

Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, med en på forhånd fastsatt arbeidstid/ev. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Administrerende direktør og dens ledergruppe samt ledernivå 2 er unntatt.

2. ARBEIDSTID

2.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakere etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, men beredskapsvakt medregnes som avtalt i punkt 2.5.2

2.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

Lovisenberg Rehabilitering skal ha en personalpolitikk som ivaretar ansatte i ulike livsfaser. Se personalhåndboken

2.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

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

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres på natt og/eller på helg.
2. Ved døgntkontinuerlig skiftarbeid.

For tredelt turnusarbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt.2.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. Aml§10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jfr. AML§10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnitt 33,6 timer pr. uke. Den ordinære arbeidstiden må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke.

Partene er enig om følgende presiseringer:

Deltid.

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjon slik at den gis uten forholdsmessig avkortning etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en natt time regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.

Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

Forholdet til overtid og ekstravakter.

Tidsberegningen gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidarbeid.

2.4 Deltid/fortrinnsrett/midlertidighet

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting, omfanget av deltid bør begrenses.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte 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.

Overordnede retningslinjer skal årlig drøftes mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte.

Arbeidsgiver skal årlig informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger jf. Amls bestemmelser om midlertidige stillinger.

2.5 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordninger skal innarbeides i en plan, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelser, og kunngjøres så tidlig som mulig. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Arbeidstakere over 55 år kan fritas for nattevakter etter individuell vurdering dersom de selv ønsker det og forholdene ligger til rette for det. Dersom fritak ikke kan gis skal dette begrunnes skriftlig til arbeidstaker.

2.5.1 Vakt på vaktrom

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. Aml § 10-4.

Timetallet for vakt på vaktrom regnes etter forholdet 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, jf. Aml §§ 10-3 og 10-5.

2.5.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Med beredskapsvakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten som virksomheten finner formålstjenlig. For beredskapsvakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel regnes med i den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:5.

Vaktplan/sykdom: Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt vedkommende etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid som normalt ville ha blitt opptjent i henhold til arbeidsplanen. Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt vedkommende etter arbeidsplanen skulle hatt fri, vil man ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

2.6 Overtid

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

2.6.1 Overtid etter tilkalling

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

2.7 Forskjøvet arbeidstid

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

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt som mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

2.8 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag jf. Aml § 10-8 (2) og (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.

2.9 Fleksitid

Det skal vurderes fleksitid for ansatte med 37,5 t. pr. uke der tjenesten tillater dette. Vilkår for opparbeidelse av tid og avspasering fastsettes i personalhåndbok.

Ansatte som ikke har fleksitidsordning kan opparbeide plusstid i tidsregistreringssystemet ved behov i tjenesten og etter avtale med nærmeste leder. Ordningen fastsettes i personalhåndbok.

2.10 Turnusordninger

Turnuser utarbeides i henhold til arbeidsmiljølovens regler.

Nye turnuser skal gjøres kjent for den enkelte ansatte minst 4 uker før ikrafttreden.

2.11 Endring i drift

Dersom virksomheten stenges i jul og/eller påske, skal dette drøftes med de tillitsvalgte på virksomheten så tidlig som mulig, for planlegging av uttak av ferie/avspasering.

Se for øvrig personalhåndbok.

3. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

3.1 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- All 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 tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

3.2 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 3.2.1 til 3.2.3 betales ikke under overtidsarbeid.

3.2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 55,- per arbeidet time.

3.2.2 Kvelds- og natttillegg

For alle arbeidstakere betales følgende tillegg per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00:

Kveldstillegg fra kl.17-21:	40% av timelønn
Natt tillegg fra kl. 21-07:	45% av timelønn

3.2.3 Helge- og høytidstillegg

Ordinært arbeid på helgedager, høytidsdager og høytidsaftener og onsdag før skjærtorsdag betales med et tillegg på 133 % av timelønn per arbeidet time i følgende tidsrom:

Helge- og høytidsdager, samt påskeaften:	kl. 00.00 – 24.00
Onsdag før skjærtorsdag, pinse- jul- og nyttårsaften:	kl. 12.00 – 24.00

Dette gjelder også deltidsansatte.

3.4 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

En time beredskapsvakt skal som hovedregel betales med 1/5 timelønn. Avhengig av hvor belastende vaktordningen er kan annen omregningsfaktor være aktuell.

Beredskapsvakt som utførers til ulike tider av døgnet skal settes inn i en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid, og hvor stor del av beredskapsvakten som inngår i den alminnelige arbeidstid.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste, samt lørdags,- søndags,- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Det kan avtales annen kompensasjon enn tillegg som følger av denne avtale. Kompensasjonen kan være en kombinasjon av tid og penger.

Ved utrykning på vakt betales overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid, jfr. pkt. 3.5

3.5 Overtid

Divisor: 1850

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

50 % tillegg

For overtidarbeid fra 09.00 frem til kl. 19.00

100 % tillegg

1. For overtidarbeid etter kl. 19.00 frem til kl. 09.00
2. For overtidarbeid på lørdager og søndager, eller fridag etter vaktplan
3. For pålagt overtid direkte etter nattevakt
4. For forskjøvet vakt kort varsel

133 1/3 % tillegg.

For overtidarbeid på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter klokken 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og etter kl 12.00 på onsdag før skjærtorsdag og onsdag før Kr. Himmelfart.

Viser for øvrig til bestemmelsene i pkt 2.6.

3.6 Forskjøvet arbeidstid

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet etter at godkjent turnusplan foreligger, betales et tillegg på 50 %, for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsen i pkt. 3.5.

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.
- 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. 3.5 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.
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

Ved varsel senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 2.7, 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 er 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.
- d) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

3.7 Utbetaling av feriepengene

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

4. LØNNSSYSTEM OG KRITERIER FOR LØNN

Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere med gode kvalifikasjoner, samt stimulere til virksomhetens måloppnåelse.

Stillinger skal avlønnes utfra arbeidsinnhold, kvalifikasjonskrav, ansvar og myndighet, personlig egnethet og oppnåelse av krav og mål.

Lovisenberg Rehabilitering skal ta hensyn til bransje- og markedsforhold dersom det er vanskelig å rekruttere eller beholde arbeidskraft med kvalifikasjoner som Lovisenberg Rehabilitering trenger.

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som beskrevet i Overenskomstens del A mellom Spekter og Unio.

Før de årlige lønnsforhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende drøftingsmøte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, lønnsstatistikk og kriterier for lønnsdannelse.

Partene i virksomhetene forhandler om:

- Størrelse på økonomisk ramme for oppgjøret i Lovisenberg Rehabilitering.
- Eventuell fordeling på ulike lønnselementer som generelle tillegg, minstelønn, ubekvemstillegg og individuelle tillegg.

Dersom arbeidstaker blir gitt særlig ansvar for en tidsavgrenset periode som stedfortreder, utbetales etter 1 ukes forløp den lønn som hører til stillingen, beregnet som om vedkommende hadde rykket fast opp i stillingen. 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 avtales en passende godtgjøring.

Lovisenberg Rehabilitering skal ha et minstelønnssystem for innplassering av stillinger, som følges av stillingens kompetansekrav og vurdering av kritisk kompetanse. Markedsfaktorer kan også innvirke. Individuelle faktorer kan tilsi vurdering av ev. høyere avlønning.

Ledere som har ansvar for lønnsdannelse omfattes ikke av bestemmelsene i dette kapittelet.

4.1 Minstelønnssystem

	Ansiennitet				
Lønnsramme	0 år	3 år	7 år	10 år	16 år
C	500 000	511 112	537 072	594 969	609 653
D	536 715	560 032	601 333	645 029	676 792

4.1.1 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe C

Autorisert fysioterapeut.

4.1.2 Stillinger som innplasseres i Lønnsgruppe D

Spesialfysioterapeut.

4.1.3 Stillinger som ikke innplasseres i minstelønnssystemet

Rådgiver.

4.2 Kriterier for lønn i LOVISENBERG REHABILITERING, gjelder alle stillingskategorier

Kriterier for lønn i LOVISENBERG REHABILITERING skal være kjent for den enkelte ansatte. Kriteriene bygger på de fire kriteriene fra A-delen i Spekter.

Kriterier som legges til grunn for den enkeltes lønnsutvikling:

- Kompetanse, herunder både formal og realkompetanse. Gjennom medarbeidersamtaler skal den enkeltes muligheter for kompetanseheving gjennomgås. Kompetanseutvikling skal være i tråd med LOVISENBERG REHABILITERINGs strategiske kompetanseplan.
- Faglig engasjement; medarbeidere forventes å holde seg faglig ajour. Medarbeider som bidrar til fagutvikling og viser evne til å dele ny kompetanse og søke ny kunnskap vil bli prioritert.
- Bidrar positivt til et godt arbeidsmiljø.
- Samarbeidskompetanse; medarbeidere som bidrar til å se ut over egen arbeidssituasjon og evner å samhandle og skape resultater ut over egne resultater vil bli prioritert.
- Bidrag til måloppnåelse. Ansatte må gjøre seg kjent med egen avdelings mål, samt overordnet mål og strategi for LOVISENBERG REHABILITERING.
- Helhetshensyn/harmonisering.
- Beholde og utvikle.
- Ansiennitet kan være aktuelt å vurdere.
- Jobbutførelse (egnethet, fleksibilitet, initiativ, innsats og stabilitet).

Partene vil for det enkelte lønnsoppgjør vurdere hvilke kriterier som skal prioriteres.

4.3 Annen lønnsregulering

Lønnsregulering kan også skje uavhengig av årlige lønnsforhandlinger - ved vesentlig endring i arbeidsoppgaver, funksjon og ansvar. Funksjonstillegg kan gis for oppgaver/funksjoner som er tidsbegrenset i virksomheten og følger funksjonen/stillingen og ikke person.

5. SOSIALE BESTEMMELSER

5.1 Sykepenger, svangerskapspenger 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) fra første fraværsdag.

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn i forbindelse med foreldrepermisjon må ha gjeninnttrådt for å få full lønn under ny permisjon.

5.1.1. Full lønn

Med full lønn i 4. menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

5.2 Arbeidstakere over 67 år

Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

5.3 Arbeid under svangerskap

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

5.4 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.

5.5 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 10 dager.

5.6 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. arbeidsmiljøloven § 12-9 (1), har rett til full lønn ved permisjon 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. Aldersgrense på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn.

Arbeidstakers rett til permisjon med full lønn inntreffer når vedkommende har tiltrådt stillingen.

5.7 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. Arbeidstaker har rett til fri med lønn i inntil 2 timer pr. dag for å amme sitt barn ut over ett år, dersom det foreligger bekreftelse fra lege på at det er nødvendig med amming i arbeidstiden.

5.8 Lønn ved repetisjonsøvelse

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

5.9 Omplussing

Ved omplussing innen virksomheten pga helsemessige årsaker, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, kan arbeidstakeren beholde sin nåværende faste årslønn som en personlig ordning. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minimum ett år.

5.10 Forsikringsordninger

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

5.11 Pensjon

Ansatte i LOVISENBERG REHABILITERING skal være omfattet av pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle som oppfyller kravene til medlemskap, med unntak av ansatte med rett til medlemskap i lovbestemt tjenstepensjonsordning.

5.11.1 Medlemskap

Rett til medlemskap har alle fast og midlertidig ansatte, uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

5.11.2 Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

- 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 12 G
- Tilleggs innskudd 18,1 % av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Innskuddet fra de ansatte er på 1 % av pensjonsgivende lønn.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon § 5-5, 2. ledd bokstav a.

5.11.3 Uførepensjon

Ansatte har rett til uførepensjon for uføregrad fra 20 %. Full pensjon er summen av ¼ G (likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget), 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og i tillegg 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

5.11.4 Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

6. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Det vises til protokoll fra innledende sentrale forhandlinger mellom Spekter og Unio (A-del).