

## Del I Generelle bestemmelser

### 1. OMFANG

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Fagforbundet og som er ansatt med et fast forpliktende arbeidsforhold ved Lovisenberg Diakonale Barnehage AS, org.nr. 930 368 873.

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

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Ved oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler før avtalens utløp, gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist. Når det er avtalt prøvetid, gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist i prøvetidsperioden for faste arbeidsavtaler og 14 dager for midlertidige arbeidsavtaler.

Oppsigelsesfristene gjelder fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

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

OVERENSKOMST DEL B - 2024 - 2026  
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

---

etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

4.3. Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

4.4. Konstituering

Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved ansettelse i stillingen. Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon el., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

5. FERIE

Ferie reguleres i Spekters Del A, kap. IV, pkt. 2, og forøvrig følges Ferielovens bestemmelser.

6. PERMISJON

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 10 arbeidsdager (regnet etter 5-dagers uke) pr kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

7. ÅRLIG SAMTALE

Arbeidstakere har rett til årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

## 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 deltidsstilling, 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 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.
- 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.

#### 9. LØNN VED FRI UNDER AMMING

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden avtales med nærmeste leder og vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

#### 10. LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE MV

Arbeidstaker med minst 1 års forutgående sammenhengende tjeneste utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten, i pliktig polititjeneste og plikttjeneste i sivilforsvaret. Ved tvungen repetisjonsøvelse gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år.

Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer se pkt. 14.4.

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

#### 11. PERMISJON VED PLEIE AV NÆRSTÅENDE I LIVETS SLUTTFASE

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.

#### 12. OMPLOSSERING

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

### 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.

OVERENSKOMST DEL B - 2024 - 2026  
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

---

13.9. Samordning av reglene med lov om yrkesskedeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskedeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 13.1 til 13.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskedeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

13.10. Forsikring

Arbeidsgiver plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

14. GRUPPELIVSFORSIKRING

14.1. Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. Pkt. 14.3.

14.2. Beløpet fastsettes slik:

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
51 år	9,5 G	
52 år	9,0 G	
53 år	8,5 G	
54 år	8,0 G	
55 år	7,5 G	
56 år	7,0 G	
57 år	6,5 G	
58 år	6,0 G	
59 år	5,5 G	
Over 59 år	5,0 G	

14.3. Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C)

Likt med ekteskap etter denne bestemmelsen regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.

B. Samboer (se dog bokstav C)

C. Barn under 20 år.

Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

OVERENSKOMST DEL B - 2024 - 2026  
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.

## Del III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

### 16. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

#### 16.1. Arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden.

#### 16.2. Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager. Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med de tillitsvalgte.

#### 16.3. Helgeaftener og lignende

16.3.1. 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.

16.3.2. Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med tillegg på 100%.

#### 16.4. Deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovedregel ansettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidsansettelse.

Ved ledig stilling har deltidsansatte 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.

#### 16.5. Spesielle forhold

##### 16.5.1 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.

##### 16.5.2 Pedagogisk leder / barnehagelærer

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.



## OVERENSKOMST DEL B - 2024 - 2026

### Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

---

I den utstrekning foreldremøter eller andre møter pålegges utenfor arbeidstiden skal medgått tid enten kompenseres med tilsvarende fritid eller med overtidbetaling. I de tilfeller det kompenseres med fritid skal overtidstillegget utbetales.

#### 16.5.3 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.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

#### 16.5.4 Planlegging/samarbeid

Det avsettes 37,5 timer per år til planlegging og samarbeid for personale i den enkelte barnehage. Av planleggingstiden etter dette punkt skal minimum 22,5 timer organiseres felles for hele personalet.

#### 16.5.5 Feriestengte barnehager

Der barnehager er stengt utover lovens ferielengde skal de ansatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet arbeid for barnehagen.

For arbeidstakere i barnehager som følger skoleåret, kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11 %. Det kan avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

## 17. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 17.1 betales ikke under overtidarbeid.

### 17.1 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 100 % / 1 1/3 timelønn per arbeidet time. (100 % gjelder for ansatte som arbeider 37,5 t pr uke, mens 1 1/3 timelønn gjelder for ansatte som har ordinær arbeidstid med 35,5 t pr uke).

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

## 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.

### 18.3. Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. 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. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 18.8.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- Følger dem de er satt til å lede
- Går inn i en oppsatt arbeidsplan
- Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

### 18.4. Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

#### 18.4.1. 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. *Gjelder for ansatte som arbeider turnus med ordinær arbeidstid på 35,5 t pr uke. Ansatte som arbeider 37,5 t pr uke får*

100 %.

18.4.2. 100 %

- a) For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
- b) For overtidsarbeid på lørdager og søndager
- c) For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager

18.4.3. 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

18.5. 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.

18.6. 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.

18.7. Forskjøvet arbeidstid

Når arbeidsgiver forskyver arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. 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.

OVERENSKOMST DEL B     - 2024 - 2026  
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

---

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, 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.
- 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.

## 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.

## Del IV PENSJON

Arbeidsgiver kan ikke endre pensjonsavtale uten forhandlinger mellom partene, med mindre det skjer endring i lov, forskrift eller Overenskomst Del A som vil påvirke vilkår for Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg. Dette vil i så tilfelle være gjenstand for drøftelser.

## Del V LØNN

### 20. LØNNBESTEMMELSER

#### 20.1. Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

- 37,5 timers uke: 1950

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

### 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

OVERENSKOMST DEL B - 2024 - 2026  
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

---

4	Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning
5	Stillinger med krav om mastergrad

## 22 GARANTILØNSSYSTEM

Oppgitt garantilønn er bruttolønn basert på 100 % stilling.

Følgende garantilønnssystem gjelder fra 01.04.2024:

Lønns- kat.	St.gr.	benevne	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
<b>A</b>	<b>1</b>	Stilling uten særskilte krav om utdanning	384 344	384 344	387 244	390 344	398 644	446 344	484 944
<b>B</b>	<b>2</b>	Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	430 944	430 944	434 244	437 844	449 544	490 644	493 644
<b>C</b>	<b>3</b>	Stillinger med krav om høyskoleutdanning	515 844	515 844	523 844	529 144	547 644	581 244	586 044

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

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.

### 22.3. Lønnsansiennetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.
- Ved ansettelse godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.

OVERENSKOMST DEL B - 2024 - 2026  
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

---

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ved ansettelse i stilling som assistent, renholder og vaktmester godskrives arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

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

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer per uke.

Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 3 år i lønnsansienniteten.

#### 20.4. Funksjonstillegg

Følgende tillegg betales til de som til enhver tid innehar disse funksjonene:

Pedagogiske ledere ved Lovisenberg Diakonale Barnehage: kr 25.000 pr år

Ansatte i stillingsgruppe 1, med under 10 års ansiennitet, i 50 % fast stilling, som ikke arbeider turnus (ukentlig arbeidstid er 37,5 timer) får et Lovisenbergtillegg: kr 10.000 pr år

#### 20.5. Andre lønnsbestemmelser

##### 20.5.1. Lønn for deltidsstillinger

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

##### 20.5.2. Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

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

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang.

##### 20.5.3. Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen. Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon ved vikariater på inntil ½ års varighet.

OVERENSKOMST DEL B - 2024 - 2026  
Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg – Fagforbundet

---

22.4.4. Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister som mottar tjenestepensjon fra SPK eller KLP gis de vilkår som til enhver tid gjelder i disse ordningene.

22.5. Lærlingelønn

Lærlingelønn følger av overenskomstens del A, III, pkt. 1.

23 Utbetaling av feriepenger

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

Oslo, 7. juni 2024

Lovisenberg Diakonale Barnehage

*Cathrine Sanden*  
Fagforbundet