

Protokoll

År, 2024, den 16 april til 22. mai ble det holdt forhandlinger vedrørende årets lokale lønnsoppgjør mellom Lovisenberg Omsorg 2 AS og Fagforbundet

Til stede i et eller flere møter:

For Lovisenberg Omsorg:

- Trine Sjøvold
- Anne Limi Lind
- Genine Vaile
- Katrine Skaaland Sætremyr
- Kim Øyvind Engebretsen
- Bente Thele

For Fagforbundet:

- Cathrine Sanden
- Sarah Bashir
- Claudia Stanciu
- Habone Mahamoud Yonis
- Sinthuja Rajeswaran
- Eva Margrethe Bye
- Sissel Hallem

Partene er enige om følgende:

1. Med virkning fra 1. april 2024 sikres alle et generelt tillegg på kr. 18 000,- pr år i 100 % i stilling, inkludert tillegg gitt i de sentrale forhandlingene. For deltidsansatte gis det forholdsmessig tillegg.

2. Med virkning fra 1. april gjøres følgende lønssystem/minstelønnsgarantier gjeldende:

Stillinger	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
<i>Stillinger uten særskilt krav om utdanning</i>	361 855	361 855	364 740	367 831	376 175	423 875	462 454
<i>Fagarbeider stillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger</i>	413 350	415 350	418 650	422 250	434 050	475 150	487 150
<i>Fagarbeider stillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger med fullført min 30 studiepoeng</i>	437 150	439 150	442 450	446 050	457 850	498 950	510 950

3. Ansatte som er innplassert i lønnsramme B3 i henhold til overenskomstens del B pt 5.3.2 gis et tillegg på kr. 8 800,-. Tillegget gis med virkning fra 01.04.2024. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg. Trinnene i garantilønnsstigen for «Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger med fullført minimum 30 studiepoeng» økes tilsvarende.

4. Revidering i ny B-del

5.5.1 Lørdags- og søndagstillegg

Endret fra:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr.50,- per arbeidet time.

Endret til:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg, enten:

A) kr 55,- pr time

eller

B) kr 91,- pr time for ansatte som i henhold til arbeidsplan utfører ordinær tjeneste oftere enn hver tredje helg, med arbeid både lørdag og søndag, i gjennomsnitt i løpet av en arbeidsplanperiode.

5.3.1 Lønnsansiennitet

Endret fra:

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 tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Endret til:

- 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. For stillinger uten krav til utdanning kan inntil 6 år regnes med i lønnsansienniteten
- 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.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten

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.

Nytt pt.5.5.6. Funksjonstillegg

Funksjon som ansvarlig veileder til ansatte lærlinger i et ordinært læringsforløp: Kr 2000 per år.

Protokolltilførsler

I. Hyppig helgearbeid vedrørende 5.5.1 pt. B

Hensikten med kompensasjonen er å gi en ekstra ytelse til ansatte som bidrar til kontinuitet og kompetanse i helger.

Tillegg etter pt. B utbetales kun til ansatte som i henhold til arbeidsplan utfører ordinær tjeneste oftere enn hver tredje helg, med arbeid både lørdag og søndag, i gjennomsnitt i løpet av en arbeidsplanperiode. Ordningen gjelder når ansatte med denne helgefrequensen arbeider i en planlagt arbeidsplan, grunnturnus og/eller hjelpeplan.

Med «oftere enn hver tredje helg» menes en arbeidsplan med ordinær tjeneste på lørdag og søndag på eksempelvis:

- 3 av 6 helger
- 5 av 12 helger
- 6 av 12 helger
- 3 av 6 helger og 1 ekstra lørdag dagvakt i tillegg
- 6 av 12 helger og 1 ekstra lørdag dagvakt i tillegg

Ansatt som arbeider i planlagt arbeidsplan og er kvalifisert til tillegg etter pt. B, får samme tillegg når vedkommende arbeider en ekstravakt(merarbeid) på helg.

Øvrige ansatte (inkludert tilkallingsvikarer) omfattes ikke av pt. B selv om de tar ekstra vakter slik at de arbeider oftere enn hver tredje helg.

Arbeidsgiver og tillitsvalgt skal årlig gjennomgå at ansatte som omfattes av en arbeidsplan som innebærer arbeid oftere enn hver tredje helg blir kompensert riktig.

Partene skal tilstrebe en fleksibilitet for den enkelte til å komme over på en arbeidsplan med arbeid oftere enn hver tredje helg.

Denne ordningen innføres på følgende måte:

Fra 9.9.2024 kompenseres hyppig helgearbeid ref. pt.5.5.1. B i forbindelse med avsluttet hjelpeplanperiode.

Som en midlertidig løsning i perioden fra 1.4.2024- tom 8.9.2024 mottar 92 personer med hyppig helgearbeid på omforent navneliste et månedlig tillegg på kr. 1080.

II. Pensjon

Arbeidsgiver inviterer ekspert på virksomhetens pensjons- og forsikringsordninger slik at alle tillitsvalgte eller utpekt tillitsvalgt får skoloring for å sikre likt kunnskapsgrunnlag om ordningene. Arbeidsgiver skal, i samarbeidet med tillitsvalgte, utvikle et digitalt kurs slik at også ansatte får god kunnskap om disse ordningene.

III. Kompetanse

Det vil nedsettes en arbeidsgruppe med representanter fra arbeidsgiver og deltagere fra foreningene i Lovisenberg Omsorg. Formålet med arbeidet er å utarbeide en ny overordnet kompetansestrategi som skal ivareta virksomhetens behov og den enkelte ansattes utvikling. Kompetansestrategien vil inkludere metode for hvordan kompetanse kartlegges, utvikles og benyttes på best mulig måte. Arbeidet skal ferdigstilles innen 31.12.2024.

IV. Livsfasepolitikk

I perioden frem til mellomoppgjøret i 2025 skal det nedsettes en arbeidsgruppe med representanter fra tillitsvalgte og arbeidsgiver. Arbeidet skal resultere i en felles personalpolitikk i den hensikt å harmonisere dagens ulike administrative ordninger. Et av temaene vil være ulike hensyn i et livsfaseperspektiv som kan bidra til at ansatte kan stå lenge i arbeid og i hel stilling. Arbeidet skal konkretiseres inn i en forpliktende tiltaksplan som gjøres kjent for ansatte.

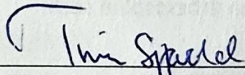
V. Tillegg for veilederansvar for lærlinger ref. nytt pt. 5.5.6

Funksjonsbeskrivelse og ansvarsområder for veileder av lærling drøftes mellom partene.
Arbeidsgiver innkaller til møte innen 1.september 2024.

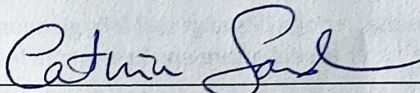
VI. Lønnsansiennitet

Virkningstidspunkt for endringer i ansiennitetsbestemmelser etter pt. 5.3.1 gjelder for
nyansettelser i virksomheten fra 1.7.2024, det gjøres ikke omregning av dagens ansatte.

Lovisenberg 22. mai 2024



For Lovisenberg Omsorg



For Fagforbundet