

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

I sak 2026-084 mellom

LO

på den eine side

og

SPEKTER

på den andre sida

Ved skiping av overeinskomstar ved Diakonhjemmet stiftelse og Diakonhjemmet omsorg AS,

Den 27. august 2026 vart mekling etter streik gjenoppteke i Riksmeklarens lokale i Akersgaten 45, Oslo under leiing av Riksmeklaren.

Til stades for partane:

LO: Tone Faugli, Kristina Brovold Liknes, Kristian Mollestad, Sabba Ifzal, Anders Hauge-Eltvik, Line-Beate Tollefsen, Nora Hagen, David Nese, Tatjana Schanche, Svein Stenseth, Linn Therese Aaserud, Mette Lindgren, Ingrid Wergeland, Fredrik Sørli, Steinar Fuglevaag, Helge Sørli og Kai Nygård.

SPEKTER: Bjørn Skrattegård, Ingunn Moser, Manuela Ramin-Osmundsen, Hans Lysheim, Marte Båtstrand, Ingvild Dahl Dørnes, Mette Skare og Thomas Brown.

Meklinga fann stad i særnader og fellesmøte.

Riksmeklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidstakar tilrådte forslaget og vil sørgja for relevant saksgang vidare.

Svarfrist vart sett til 16. september 2026 kl. 12:00

Meklinga vart avslutta kl. 01.55.



Mats Wilhelm Ruland

Protokoll

Avsluttende sentrale forhandlinger om etablering av overenskomst ved Diakonhjemmet stiftelse

År 2026, den 27. og 28. august, ble det gjennomført mekling mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO vedrørende overenskomst ved Diakonhjemmet stiftelse

Tilstede:

For Spekter:

Bjørn Skrattegård

For LO:

Tone Faugli

For Diakonhjemmet stiftelse er partene enige om at følgende gjøres gjeldende:

- Hovedavtalen av 2026 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 15. april 2026
- Overenskomst del B slik det fremgår av vedlegg.

Til B-delens punkt 5.2.1 Garantilønn:

Partene skal sammen utarbeide endelig utforming av disse punktene.

Til B-delens punkt 10 Forsikring:

Partene skal sammen utarbeide endelig utforming av dette punktet.

Uføredekning skal være på tilsvarende nivå som det som er etablert ved Diakonhjemmet omsorg.

Vedrørende økonomi, gjelder følgende:

Alle lønnsendringer inkluderer tillegg gitt i A-dels forhandlingene.

Følgende stillingsgrupper gis et tillegg

GENERELLE TILLEGG					
Stillingsgrupper	Generelle tillegg- pr. 1. april 2026				
	0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	21 600	21 600	21 600	21 600	21 600
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800

Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	28 800	28 800	28 800	24 200	25 500
Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22 800	22 800	22 800	24 500	27 000
Stillinger med krav om mastergrad	26 500	27 600	27 700	29 300	32 000

Ansatte som ikke er en del av garantilønnssystemet gis et generelt tillegg på 4,4 prosent med virkningstidspunkt 1. april 2026.

Fra 1. april 2026 endres Lørdags- og søndagstillegget til 25 prosent, minimum 73 kroner.

De generelle tilleggene er inkludert i ny garantilønn.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg for arbeid utført før vedtakelsen.

Bjørn Skrattegård
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Tone Faugli
Landsorganisasjonen i Norge

OVERENSKOMSTENS DEL B

mellom

DIAKONHJEMMET STIFTELSE (ORG.NR 971 529 652)

og

FAGFORBUNDET

OVERENSKOMSTPERIODEN 1. MAI 2026 TIL 31. MARS 2028

1.VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt ved Diakonhjemmet stiftelse (org.nr. 971 529 652). Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Overenskomsten gjelder ikke virksomhetens øverste leder, samt arbeidsgivers representanter i forhandlinger om overenskomsten.

Overenskomstens bestemmelse i del 4. Arbeidstid og kompensasjon gjelder ikke for ansatte i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

2. ANSETTELSE

2.1 Formkrav

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljøloven bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelser og/eller internt opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner dvs. teoretisk og praktisk utdanning, relevant erfaring samt personlig egnethet for stillingen.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

Arbeidsgiver skal informere den som er ansatt om hvem som er tillitsvalgte i virksomheten.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av virksomhetens behov ift. arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om det er hensiktsmessig å slå sammen deltidstillinger.

Dersom deltidansatte ønsker å utvide sin stilling vurderes dette i forbindelse med ledige stillinger.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året.

2.3.2 Midlertidig tilsetning og innleie

Arbeidsgiver skal minst én gang i året informere om og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9.

3. OPPSIGELSE

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), skal under ellers like vilkår de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, med mindre Hovedavtalens del II § 36 om saklig fravikelse gjøres gjeldende.

Twister på dette punkt reguleres i tråd med Hovedavtalens del II § 36.

3.4 Omplassering

Ved omplassering til lavere lønnet stilling etter prøvetidens utløp i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde nåværende grunnlønn/lønnstrinn som en personlig ordning.

4. ARBEIDSTID OG KOMPENSASJON

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.2 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer/uken. Når det gjelder pauser vises det til arbeidsmiljøloven § 10-9.

Arbeidstiden er som hovedregel fast, daglig arbeidstid hvis ikke annet er avtalt.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på fem dager.

Fleksitid og vilkårene for dette kan fastsettes i særavtaler.

Beredskapsvaktordning fastsettes i egen særavtale.

4.3 Overtid

Pålagt arbeid utover ordinær arbeidstid i 100% stilling er overtidsarbeid. For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid per dag eller per uke for tilsvarende heltidsstilling utbetales overtidsgodtgjøring etter punkt 6 nedenfor.

4.4 Helgeaftener, helge- og høytidsdager og lignende

Arbeidstakere med normal dagarbeidstid kan slutte arbeidet uten trekk i lønn fra kl. 12.00: onsdag før skjærtorsdag.

Påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften er fridager.

Dette gjelder ikke arbeidstakere som går i vakt- eller turnusordninger.

5. LØNN

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn samt eventuelle faste og/eller variable tillegg.

Timelønn fastsettes ved å dele fast årslønn, inkludert faste årlige tillegg, men eksklusive variable tillegg, på antall ordinære arbeidstimer per år (divisor). Divisoren avhenger av den avtalte ordinære ukentlige arbeidstiden slik:

- Ved 37,5 timers arbeidsuke benyttes en divisor på 1950 timer

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

Lønn for deltidstilsatte beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for tilsvarende hel stilling.

Lønn for timelønnede beregnes i henhold til det årstimetall (divisor) som gjelder for tilsvarende hel stilling.

5.2 Lønnssystem

Ansatte i stillinger, i hovedsak innenfor drift og utleie av formålsbygg og boliger, uten krav til utdanning, med krav til fagutdanning, med krav om inntil treårig høyere utdanning eller med krav om høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole) omfattes av garantilønnsbestemmelsene.

Ansatte i stillinger med høyere krav til utdanning har individuell lønn.

Alle ansatte som etter avtale med arbeidsgiver har gjennomført relevant videreutdanning i tråd med virksomhetens kompetansebehov, herunder også ufaglærte som fullfører relevante fagbrev, skal få vurdert sin lønn.

5.2.1 Garantilønn

Videreføres som i dag.

5.2.2 Lønnsansiennitet

Som *lønnsansiennitet* telles:

- All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten
- Inntil 3 år med omsorg for barn eller pleie av eldre/syke
- Verneplikt
- For ansatte i stilling uten krav til formell kompetanse regnes arbeid i hjemmet som ansiennitet med inntil 6 år.
- For ansatte i stilling med krav til fagutdanning regnes verdiskapningsdelen av læretiden som ansiennitet.
- Fravær i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning godskrives med inntil 2 år.

Lønnsansiennitet i henhold til denne bestemmelsen regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere forhold for sammen tidsrom.

Ved omgjøring av stilling, som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholder den ansatte sin ansiennitet.

5.2.3 Garantilønnsstige

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. april 2026				
		Garantilønn (laveste årslønn)	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet		3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn	418 600	421 600	429 700	476 000	515 800
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	43 800	16 400
	Laveste årslønn	475 300	479 500	490 900	534 700	551 100
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	497 300	501 500	512 900	554 700	572 500
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	517 300	521 500	532 900	574 700	592 500
Stillinger med krav om 3- årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		13 000	10 200	46 200	19 100
	Laveste årslønn	551 400	564 400	574 600	620 800	639 900

Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		15 400	20 200	25 900	25 300
	Laveste årslønn	586 400	601 800	622 000	647 900	673 200
Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet		20 900	10 600	35 800	74 400
	Laveste årslønn	655 800	676 700	687 300	723 100	797 500

5.2.4 Individuell lønn

For ansatte med individuell lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

6. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

6.1 Overtid

6.1.1 Generelt

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

6.1.2 Overtidsgodtgjørelse for arbeidstakere med dagarbeidstid

Overtid i henhold til punkt 4.3 Overtid kompenseres med følgende tillegg til ordinær timelønn:

- a) Tillegget utgjør 50 % for
 - overtidsarbeid mellom kl. 06.00 og kl. 20.00.
- b) Tillegget utgjør 100 % for
 - overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og for overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
 - overtidsarbeid på lørdager og søndager.
 - Påskeaften og pinseaften
 - overtid etter ordinær arbeidstidsslutt på dager definert i kapittel 4.4
- c) Tillegget utgjør 133,33 % for overtidsarbeid
 - på helge- og offisielle høytidsdager.
 - etter kl. 12.00 på: onsdag før skjærtorsdag.

6.1.3 Tilkalling

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

6.1.4 Overtid til arbeidstakere i ledende stilling

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har særskilt uavhengig 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 tjenesteliste (vaktplan)
- er pålagt overtidсарbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfelle kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

7. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

7.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

7.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved tjenestegjøring i 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.

7.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

8. PERMISJONER OG LØNN UNDER PERMISJON

8.1 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

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

8.2 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har far/medmor rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3 Pleie av nærstående i hjemmet

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon jfr. aml. 12-10 i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

8.4 Velferdspermisjoner

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 dager per kalenderår, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsberegning (G-begrensning). Dersom arbeidstakeren selv ønsker og driften tillater det, kan permisjonsdager gis fleksibelt.

8.5 Barns og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri med full lønn for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom etter arbeidsmiljøloven § 12-9. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Til arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.6 Amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet kan det gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

9. MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTE

9.1 Generelt

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 7.2 ved militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.3 Gjeninntredelse

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

10. FORSIKRINGER

Gjeldende forsikringsordninger per 1. mai 2026 for ytelser etter dødsfall/gruppeliv, erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom videreføres. I tillegg tegnes en uføreforsikring med engangsbeløp og en fritidsulykkesforsikring.

11. PENSJON

For Diakonhjemmet stiftelse søkes SPK-ordningen lukket fra 1.1.2027, og fra samme tidspunkt innføres en innskuddspensjonsordning med en sparesats opp til 12 G på 7 %, hvorav et arbeidstakertrekk på 2 %. For lønn mellom 7,1 G og 12 G skal arbeidsgiver spare et tilleggsinnskudd på 18,1 %. Samtidig gis de som er ansatt på lukketidspunktet en individuell rett til å velge om de vil fortsette i SPK-ordningen eller gå over til en ny innskuddspensjonsordning.

12 HJEMMEKONTOR

Det vises til del A – Kapittel IV pkt. 3: Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig.

For øvrig vises det til de enhver tid gjeldende retningslinjer for hjemmekontor som drøftes med tillitsvalgte. Det forutsettes at retningslinjene bygger på at hjemmekontor er behov og funksjonsavhengig og at det dermed følger av behovene hvilke kostnader ved hjemmekontor som arbeidsgiver skal dekke.

Protokoll

Avsluttende sentrale forhandlinger om etablering av overenskomst ved Diakonhjemmet omsorg AS

År 2026, den 27. og 28. august, ble det gjennomført mekling mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO vedrørende overenskomst ved Diakonhjemmet omsorg AS

Tilstede:

For Spekter:

Bjørn Skrattegård

For LO:

Tone Faugli

For Diakonhjemmet omsorg AS er partene enige om at følgende gjøres gjeldende:

- Hovedavtalen av 2026 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 15. april 2026
- Overenskomst del B slik det fremgår av vedlegg.

Til B-delens punkt 5.2.1 Garantilønn:

Partene skal sammen utarbeide endelig utforming av dette punktet.

Til B-delens punkt 11 Forsikring og 12 Pensjon:

Partene skal sammen utarbeide endelig utforming av disse punktene.

Ansatte i allerede lukkede pensjonsordninger forblir i disse.

Vedrørende økonomi, gjelder følgende:

Alle lønnsendringer inkluderer tillegg gitt i A-dels forhandlingene.

Følgende stillingsgrupper gis et tillegg

GENERELLE TILLEGG					
Stillingsgrupper	Generelle tillegg- pr. 1. april 2026				
	0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	21 600	21 600	21 600	21 600	21 600
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800

Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	22 800	22 800	22 800	22 800	22 800
Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	28 800	28 800	28 800	24 200	25 500
Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22 800	22 800	22 800	24 500	27 000
Stillinger med krav om mastergrad	26 500	27 600	27 700	29 300	32 000

Ansatte som ikke er en del av garantilønnssystemet gis et generelt tillegg på 4,4 prosent med virkningstidspunkt 1. april 2026.

Fra 1. april 2026 endres Lørdags- og søndagstillegget til 25 prosent, minimum 73 kroner.

De generelle tilleggene er inkludert i ny garantilønn.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg for arbeid utført før vedtakelsen.

Bjørn Skrattegård
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Tone Faugli
Landsorganisasjonen i Norge

OVERENSKOMSTENS DEL B

mellom

DIAKONHJEMMET OMSORG AS (ORG.NR 920 008 259)

og

FAGFORBUNDET

OVERENSKOMSTPERIODEN 1. MAI 2026 TIL 31. MARS 2028

1.VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt ved Diakonhjemmet omsorg AS. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Overenskomsten gjelder ikke virksomhetens øverste leder, samt arbeidsgivers representanter i forhandlinger om overenskomsten.

Overenskomstens bestemmelse i del 4. Arbeidstid og kompensasjon gjelder ikke for ansatte i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

2. ANSETTELSE

2.1.Formkrav

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljøloven bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelser og/eller internt opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner dvs. teoretisk og praktisk utdanning samt relevant erfaring.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt og er personlig egnet, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av virksomhetens behov ift. arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om det er hensiktsmessig å slå sammen deltidstillinger.

Dersom deltidansatte ønsker å utvide sin stilling vurderes dette i forbindelse med ledige stillinger, så fremt vedkommende er faglig kvalifisert og personlig egnet til stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Arbeidsgiver skal minst én gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettelser iht. arbeidsmiljøloven § 14-9.

2.4 Tillitsvalgtes medvirkning

Før stillinger lyses ut, informeres de tillitsvalgte. Ledige stillinger som utlyses skal alltid kunngjøres internt og senest samtidig med ekstern utlysning.

3. OPPSIGELSE

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), skal det under ellers like vilkår de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, med mindre hovedavtalens del II § 36 om saklig fravikelse gjøres gjeldende.

Tvister på dette punkt reguleres i tråd med Hovedavtalens del II § 36.

3.4 Omplussing

Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet pga. sykdom skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin nåværende faste årslønn som en personlig ordning. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

4. ARBEIDSTID OG KOMPENSASJON

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.2 Alminnelig arbeidstid

4.2.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. For ansatte som ikke jobber turnus, skal den daglige arbeidstiden legges mellom klokken 07.00 – 17.00.

Fleksitid og vilkårene for dette kan fastsettes i særavtaler.

4.2.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

For arbeid som oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4(4), skal den alminnelige arbeidstiden ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

4.2.3 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (5).

4.3 Overtid

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke. Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 7. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

4.4 Helgeaftener og lignende

Arbeidstakere med normal dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn fra kl. 12.00: onsdag før skjærtorsdag, samt fra kl. 12:00 påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften. Dette gjelder ikke arbeidstakere som går i vakt- eller turnusordninger.

5. LØNN

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn samt eventuelle faste og/eller variable tillegg.

Timelønn fastsettes ved å dele fast årslønn, inkludert faste årlige tillegg, men eksklusive variable tillegg, på antall ordinære arbeidstimer per år (divisor). Divisoren avhenger av den avtalte ordinære ukentlige arbeidstiden slik:

- Ved 37,5 timers arbeidsuke benyttes en divisor på 1950 timer
- Ved 35,5 timers arbeidsuke benyttes en divisor på 1846 timer
- Ved 33,6 timers arbeidsuke benyttes en divisor på 1687,5 timer

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

Lønn for deltidsansatte beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for tilsvarende hel stilling.

Lønn for timelønnede beregnes i henhold til det årstimetall (divisor) som gjelder for tilsvarende hel stilling.

5.2 Lønnssystem

Ansatte i lederstilling eller som innehar en særlig uavhengig stilling har individuell lønnsfastsettelse. Øvrige ansatte er omfattet av garantilønnssystemet regulert i punkt 5.2, med unntak for gruppene definert i kapittel 1.

Alle ansatte som etter avtale med arbeidsgiver har gjennomført relevant videreutdanning i tråd med virksomhetens kompetansebehov, herunder også ufaglærte som fullfører relevante fagbrev, skal få vurdert sin lønn.

5.2.1 Garantilønn

Videreføres som i dag.

5.2.2 Lønnsansiennitet

Som *lønnsansiennitet* telles:

- All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten
- Inntil 3 år med omsorg for barn eller pleie av eldre/syke
- Verneplikt
- For ansatte i stilling uten krav til formell kompetanse regnes arbeid i hjemmet som ansiennitet med inntil 6 år.
- For ansatte i stilling med krav til fagutdanning regnes verdiskapningsdelen av læretiden som ansiennitet.
- Fravær i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning godskrives med inntil 2 år.

Lønnsansiennitet i henhold til denne bestemmelsen regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere forhold for sammen tidsrom.

Ved omgjøring av stilling, som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholder den ansatte sin ansiennitet.

5.2.3 Garantilønnsstige

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. april 2026				
		Garantilønn (laveste årslønn)	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet		3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn	418 600	421 600	429 700	476 000	515 800
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	43 800	16 400
	Laveste årslønn	475 300	479 500	490 900	534 700	551 100
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	497 300	501 500	512 900	554 700	572 500
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	517 300	521 500	532 900	574 700	592 500
Stillinger med krav om 3- årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		13 000	10 200	46 200	19 100
	Laveste årslønn	551 400	564 400	574 600	620 800	639 900
Stillinger med krav om 4- årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		15 400	20 200	25 900	25 300

	Laveste årslønn	586 400	601 800	622 000	647 900	673 200
Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet		20 900	10 600	35 800	74 400
	Laveste årslønn	655 800	676 700	687 300	723 100	797 500

5.2.4 Lønnsgaranti for unge arbeidstakere

Unge ansatte under 16 år skal sikres en lønn tilsvarende 80% av minstelønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning.

Unge ansatte fra fylte 16 år til 18 år skal sikres en lønn tilsvarende 90 % av minstelønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning.

5.2.5 Lønnsgaranti for studenter

Ansatte som er i et relevant høyere utdanningsløp innen helse og omsorgsfag, gis lønn tilsvarende fagarbeiderstilling etter fullført tredje semester.

5.2.6 Individuell lønn

For ansatte med individuell lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

6. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

6.1 Overtid

Bestemmelsene i dette kapitelet gjelder for ansatte fra de er fylt 18 år hvis ikke annet er angitt.

6.1.1 Generelt

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

6.1.2 Overtidsgodtgjørelse for arbeidstakere med dagarbeidstid

Overtid i henhold til punkt 4.3 Overtid kompenseres med følgende tillegg til ordinær timelønn:

- a) Tillegget utgjør 50 % for
 - overtidsarbeid mellom kl. 06.00 og kl. 21.00.
- b) Tillegget utgjør 100 % for
 - overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 og for overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
 - overtidsarbeid på lørdager og søndager
 - overtid etter ordinær arbeidstidsslutt på dager definert i kapittel 4.4
- c) Tillegget utgjør 133,33 % for overtidsarbeid

- på helge- og offisielle høytidsdager
- på påskeaften
- etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften, samt onsdag før skjærtorsdag.

6.1.3 Overtidsgodtgjørelse for arbeidstakere med skift/turnusarbeid

Overtid i henhold til punkt 4.3 Overtid kompenseres med følgende tillegg til ordinær timelønn:

- Tillegget utgjør 50 % for overtidarbeid
 - de to første timene før ordinært skift starter.
 - de fire første timene etter ordinært skift slutter.
- Tillegget utgjør 100 % for overtidarbeid
 - som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
 - utført til andre tider enn de som framgår av pkt 6.1.3 a) og c)
- Tillegget utgjør 133,33 % for overtidarbeid
 - på helge- og offisielle høytidsdager
 - på påskeaften
 - etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften, samt onsdag før skjærtorsdag.

6.1.4 Tilkalling

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

6.2 Lønnsmessige tillegg

Lønnsmessige tillegg etter punkt 6.2 gis ikke ved overtidarbeid.

6.2.1 Kvelds- og nattillegg

Arbeidstakere som jobber turnus og arbeidstakere som utelukkende jobber på kveld eller natt skal gis følgende tillegg:

- For ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00 betales et tillegg på et tillegg på minst 25 % eller på minst kr 70,- per arbeidet time for ordinært arbeid.
- For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr. arbeidet time. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr. 70,- pr. arbeidet time.
- Lærlinger, unge arbeidstakere og andre som ikke ellers har rettigheter etter punkt 6.2, skal gis et tillegg på minst kr 32,- per arbeidet time mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

6.2.2 Lørdags- og søndagstillegg

Arbeidstakere som jobber turnus og arbeidstakere som utelukkende jobber på kveld eller natt skal gis følgende tillegg:

- For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst 25 %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr. 73,- pr. arbeidet time.

6.2.3 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 skal det gis et tillegg på 133,33% av ordinær timelønn per arbeidet time for alle ansatte

- a) på helge- og offisielle høytidsdager
- b) på påskeaften
- c) for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften

Dette gjelder også for deltidsansatte.

6.2.4 Erstatning av fridag

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (2)-(4)) faller på helge- eller offisiell 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

7. FORSKJØVET ARBEIDSTID

7.1 Hovedregel

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommende 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.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsen i kap. 6.1

7.2 Unntak

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3 og 10-5.

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelse når arbeidstaker ber arbeidsgiver om bytte av vakt eller når ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom og dette godkjennes av arbeidsgiver.

7.3 Presiseringer

7.3.1 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. 2.

7.3.2 Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning

- a. Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.8, 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

8. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

8.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

8.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved overtakelse av hele arbeids- og ansvarsområdet i en høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke, utbetales den høyere stillingens lønn fra første dag.

Ved delvis overtakelse av arbeids- og ansvarsområdet i en høyere lønnet stilling i en periode, avtales en passende godtgjøring.

8.3 Ferie/ferievikariat

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

9. PERMISJONER OG LØNN UNDER PERMISJON

9.1 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har far/medmor rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift, lever i registrert

partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

9.2 Pleie av nærstående i hjemmet

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon jfr. aml. 12-10 i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

9.3 Velferdspermisjoner

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 dager per kalenderår. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og driften tillater det, kan permisjonsdager gis fleksibelt.

9.4 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

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

9.5 Amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet kan det gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

9.6 Barns og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri med full lønn for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom etter arbeidsmiljøloven § 12-9. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Til arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

10. MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTE

10.1 Generelt

Ansatte arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste hos samme arbeidsgiver, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 i en måned ved tvungen militærtjeneste, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

10.2 Lønnens størrelse

10.2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

10.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

10.3 Gjeninntredelse

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

11 FORSIKRINGER

Videreføres som i dag

12. PENSJON

Eksisterende hybridpensjonsordning videreføres uendret. Diakonhjemmet omsorg AS kan etter drøftinger med tillitsvalgte legge om til hybridpensjon med investeringsvalg, forutsatt at øvrige vilkår ikke endres.

13. ANDRE BESTEMMELSER

13.1 Kompetanse

Ansatte kan gis økonomisk støtte til relevant utdanning. Der videreutdanning er avtalt, og godkjent av arbeidsgiver på forhånd som relevant for stillingen, skal den ansatte gis følgende tillegg eller innplassert i relevant stillingskategori:

- a) utdanning som tilsvarer 30 eller 60 studiepoeng avlønnes henholdsvis kr. 10 000 og kr. 20 000 pr. år. Dette skal ligge på toppen av lønns plassering.

Personlige tillegg for utdanning bortfaller ved opprykk til ny stillingskategori.