

RIKSMEKLAREN SIN MØTEBOK

i sak 2026-085 mellom

UNIO

på den eine side

og

SPEKTER

på den andre sida

Ved skiping av overenskomstar ved Diakonhjemmet stiftelse, Diakonhjemmet omsorg AS, Diakonhjemmet barnehage Borgenveien AS og Diakonhjemmet barnehage Steinerud AS

Den 24., 25. og 26. august 2026 vart det helde meklingsmøte i Riksmekklarens lokale, Akersgaten 45, Oslo under leiging av Riksmekklaren.

Til stades for partane:

UNIO: Kari Tangen, Klemet Rønning-Aaby, Eirik Rikardsen, Espen Sare, Gun Hafsaas, Hege Munthe, Lars Petter Eriksen, Magnus Buflod, Sigurd Jakob Gulestøl, Stine Malerød, Endre Lien, Tone Rosvoll og Rolf Stangeland.

SPEKTER: Anne-Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Stein Gjerdning, Ingunn Moser, Manuela Ramin-Osmundsen, Elisabeth Nordal, Lisbeth Røsok Maluku, Lars Onstad, Marte Båtstrand, Odd Erik Stende, Tonje Sagstuen, Ingvild Dahl Dørnes, Thomas Knutsen, Mette Skare, Astrid Driva Rødsand, Thomas Brown, Selma Wiik Thoren og Dina Calligaro Ingebrigtsen.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Unio, motteke 11. juni 2026.
2. Riksmekklarens forbud mot arbeidsstans, datert 12. juni 2026.
3. Unio sitt krav om at meklinga blir avslutta, datert 20. august 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særmøter.

Riksmekklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidstakar anbefalte forslaget for Diakonhjemmet barnehage Borgenveien AS, Diakonhjemmet barnehage Steinerud AS og Diakonhjemmet. Svarfrist vart sett til 16. september 2026 kl. 12:00. Arbeidsgivar aksepterte forslaget

For Diakonhjemmet omsorg AS konstaterte Riksmekklaren at partane stod så langt frå kvarandre at det ikkje var grunnlag for å leggja fram eit forslag som kunne ventast å bli tilrådd av begge partar.

Meklinga vart avslutta kl. 07.15.



Mats Ruland

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om etablering av overenskomst ved Diakonhjemmet Stiftelse

År 2026, den 26. august, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Unio vedrørende overenskomst ved Diakonhjemmet Stiftelse.

Til stede:

For Spekter:

Bjørn Skrattegård

For Unio:

Kari Tangen

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

- Hovedavtalen av 2026 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Unio
- Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 15. april 2026
- Overenskomstens del B slik det fremgår av vedlegg

Vedrørende økonomi, gjelder følgende:

Alle medlemmer av Unio-gruppen gis et generelt tillegg på 4,4 % av lønn.

Tillegget gis med virkning fra 1. april 2026.

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

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Unio

Bjørn Skrattegård

Kari Tangen

Vedlegg

OVERENSKOMSTENS DEL B

mellom

DIAKONHJEMMET STIFTELSE (ORG.NR 971 529 652)

og

UNIO - gruppen

**OVERENSKOMSTPERIODEN 26. AUGUST 2026 TIL 31.
MARS 2028**

1.VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av UNIO-gruppen (bestående av forbundene Norsk sykepleierforbund, Norsk fysioterapeutforbund, Spir og Akademikerforbundet) 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 Kvalifikasjoner

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

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

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.

2.2 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.2.1 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.

2.3.2 Midlertidig tilsetting og innleie

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

3. Oppsigelse

3.1 Oppsigelsesfrister

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

3.2 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.

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, gjelder som en personlig ordning for de som per 1. mai 2004 var omplassert, at de beholder tidligere rett til lønn som svarer til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.

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.

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

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.

4.3 Overtid

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 6.1.

4.4 Helgeaftener 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 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

Diakonhjemmet er en kompetansebedrift. Konkurransedyktig lønn er et sentralt virkemiddel for å rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere.

Lønn fastsettes individuelt.

Ved lønnsansettelse skal det tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkeltes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse samt behov for å rekruttere og beholde personell.

5.3 Årlige forhandlinger

De årlige, lokale forhandlingene følger Overenskomstens del A. Det skal gjennomføres forhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som er basert på lønnsmassen til de ansatte omfattet av denne overenskomst.

Partene kan bli enig om individuelle tillegg og/eller generelle tillegg.

Kriterier som partene er omforent om ved individuelle lønnstillegg er:

- Anvendt kompetanse/kvalifikasjoner
- Resultat, innsats og prestasjoner
- Beholde kompetanse

5.4 Særskilte forhandlinger

Arbeidstaker kan kreve lønnsforhandlinger utover de årlige forhandlingene:

- Når ansatte har fått endrede arbeidsoppgaver eller mer ansvar
- Når ansatte har fullført etter- og videreutdanning som er relevant for stillingen
- Når det foreligger klart og utilsiktede skjevheter av den enkeltes lønn basert på sammenliknbare stillinger og kriterier for lønnsfastsetting

5.5 Lønnssamtale

Det skal gjennomføres årlig lønnssamtale i forkant av de årlige lønnsforhandlingene

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om lønn.

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

- overtidarbeid mellom kl. 06.00 og kl. 20.00.

b) Tillegget utgjør 100 % for

- overtidarbeid mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og for overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
- overtidarbeid på lørdager og søndager.
- Påskeaften og pinseaften
- overtid etter ordinær arbeidstidsslutt på dager definert i kapittel 4.5

c) Tillegget utgjør 133,33 % for overtidarbeid

- på helge- og offisielle høytidsdager, unntatt dager dekket under punkt b)
- etter kl. 12.00 på jul- og nyttårsaften, samt onsdag før skjærtorsdag.

Ved tilkalling til overtidarbeid som ikke utføres umiddelbart før eller etter ordinær arbeidstid, utbetales godtgjøring som om arbeidet varte i minst 2 timer.

Dersom arbeidet avbrytes og nytt overtidarbeid påbegynnes innenfor disse to timene, gis det ikke ny minstegodtgjøring.

6.1.3 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.

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 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.

8.2 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.

8.3 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.

8.4 Barn 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.

8.5 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 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 unødige belastning.

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. 9.2 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 behovs- 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 Diakonhjemmets barnehager

År 2026, den 26. august, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Unio vedrørende overenskomst ved Diakonhjemmets barnehager.

Til stede:

For Spekter:

Bjørn Skrattegård

For Unio:

Kari Tangen

For Diakonhjemmets barnehager er partene enige om at følgende gjøres gjeldende:

- Hovedavtalen av 2026 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Unio
- Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 15. april 2026
- Overenskomstens del B slik det fremgår av vedlegg

Til B-delen punkt 11 Pensjon:

Partene skal sammen utarbeide endelig utforming av dette punktet.

Til B-delen punkt 5.2 Garantilønn og 5.2.2 Garantilønnsstige:

Partene skal sammen utarbeide endelig utforming av disse punktene.

Vedrørende økonomi, gjelder følgende:

Følgende stillingsgrupper gis et tillegg på 4,6 % for ansiennitet 0 og 6 år:

- Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning

Resterende medlemmer tilstås et tillegg på 4,4 %.

Virkningsdato er 01.04.2026.

For ansatte omfattet av garantilønn skal tilleggene ikke være mindre enn i tabellen under.

Stillingsgrupper					
	0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	22800	22800	22800	24200	25500
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22800	22800	22800	24500	27000
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	26500	27600	27900	29300	32000

Det innføres følgende garantilønnstabell med virkning fra 1. april 2026:

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
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		13 000	10 200	52 200	19 100
	Laveste årslønn	545 400	558 400	568 600	620 800	639 900
Adjunkt og 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
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet		20 900	10 800	35 600	74 400
	Laveste årslønn	655 800	676 700	687 500	723 100	797 500

De generelle tilleggene er inkludert i ny garantilønn.

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

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Unio

Bjørn Skrattegård

Kari Tangen

Protokolltilførsel fra Unio

Unio-forbundene viser til rettstvisten om deltidsansattes rett til overtidsbetaling etter overenskomstens regulering av overtidsbetaling. Unio-forbundene legger til grunn at virksomhetene er forpliktet til å praktisere avtalen slik at deltidsansatte ytes overtidstillegg for alt arbeid utover avtalt stillingsbrøk.

Protokolltilførsel fra Spekter

Spekter deler ikke denne oppfatningen.

Vedlegg

OVERENSKOMSTENS DEL B

mellom

**DIAKONHJEMMET BARNEHAGE BORGENSEIEN AS
(ORG. NR. 930 492 825)**

og

**DIAKONHJEMMET BARNEHAGE STEINERUD AS (ORG.
NR. 930 492 973)**

OG

UTDANNINGSFORBUNDET

**OVERENSKOMSTPERIODEN 26. AUGUST 2026 TIL 31.
MARS 2028**

1.VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Utdanningsforbundet som er ansatt i Diakonhjemmet barnehage Borgenveien AS (org. nr. 930 492 825) og Diakonhjemmet barnehage Steinerud AS (org. nr. 930 492 973). Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Overenskomsten gjelder ikke barnehagevirksomhetenes øverste leder eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

2. ANSETTELSE

2.1.Formkrav

Ansettelse skal skje skriftlig jf. arbeidsmiljøloven.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelser og/eller internt opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens 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 og er personlig egnet, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

Ved ansettelser kan arbeidsgiver legge vekt på virksomhetens behov for balansert forhold mellom kvinner og menn, forutsatt at begge kjønn har like kvalifikasjoner for stillingen.

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.

2.3.2 Midlertidig tilsetning og innleie

Arbeidsgiver skal minst én gang i året informere 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. Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

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.

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

3.4 Omplussing

Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende grunnlønn 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

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden inkluderer spisepause, når det gjelder pauser for øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 10-9.

Den daglige arbeidstiden skal som hovedregel legges mellom klokken 07.00 og 17.00 mandag tom fredag.

Ansatte jobber, hvis ikke annet er spesielt avtalt, i henhold til vaktplan som viser hvilke dager og tider den enkelte ansatte skal jobbe. Vaktplanen fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte.

4.3 Tid til planlegging, faglig utvikling og kompetanseheving

Arbeidstiden skal i hovedsak tilbringes sammen med barna. Arbeidsgiver kan likevel pålegge annet arbeid for barnehagen, og skal sørge for at alle ansatte i barnehagen tildeles nødvendig tid til planlegging, faglig utvikling og kompetanseheving. Denne tiden skal bidra til å oppfylle barnehagens pedagogiske mandat og sikre en forsvarlig drift i tråd med gjeldende lover og forskrifter. Fordelingen av tid skal tilpasses barnehagens behov, og arbeidsgiver fastsetter omfang og tidspunkt.

4.3.1 Planleggingstid pedagogiske ledere og barnehagelærere

Pedagogiske ledere og barnehagelærere skal i all hovedsak tilbringe sin arbeidstid sammen med barna.

Minst fire timer i gjennomsnitt pr uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/ barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes etter drøftinger.

Det er leders ansvar å legge til rett for at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

4.3.2 Tid til planlegging/forberedelser av aktivitet for øvrige ansatte

Øvrige ansatte som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter skal også gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging av disse aktivitetene.

4.3.3 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.

4.4 Helgeaftener

Julaften og nyttårsaften er fridager med lønn. Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag.

4.5 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid, jf. pkt. 4.2, er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidkompensasjon 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. 6.6. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

5. LØNN OG LØNSMESSIGE TILLEGG

Rettigheter i henhold til kapittel 4 forutsetter at arbeidstaker fremlegger dokumentert relevant utdanning og praksis for arbeidsgiver.

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 ved 37,5 timers arbeidsuke er 1950 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 Garantilønn

Videreføres som i dag.

5.2.1 Lønnsansiennitet

Som ansiennitet regnes følgende med:

- Alle tidligere arbeidsforhold
- 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 fra ansiennitetsgivende aktivitet etter denne bestemmelsen 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.

5.2.2 Garantilønnsstige

Videreføres som i dag.

5.2.3 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 skal sikres en lønn tilsvarende 90 % av minstelønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning.

5.2.4 Lønnsgaranti for studenter

Ansatte som er i et relevant høyere utdanningsløp innen barnehagelærerstudier, gis lønn tilsvarende fagarbeiderstilling etter fullført fjerde semester.

6. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Bestemmelsene nedenfor i punkt 6.1 og 6.2 gjelder for ansatte fra de er fylt 18 år hvis ikke annet er angitt.

6.1 Overtidsgodtgjørelse

Overtid i henhold til punkt 2.5 Overtid kompenseres med følgende tillegg til ordinær timelønn:

- a) Tillegget utgjør 50 % for overtidarbeid mellom kl. 06.00 og kl. 21.00.
- b) Tillegget utgjør 100 % for overtidarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00

6.2 Overtid etter tilkalling

Overtid 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 overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

6.3 Lønnsmessige tillegg

Lønnsmessige tillegg etter punkt 6.3.1 gis ikke ved overtidarbeid.

6.3.1 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid skal det gis et tillegg på 133,33% av ordinær timelønn per arbeidet time

- a) for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 17.00 onsdag før skjærtorsdag

6.4 Forskjøvet arbeidstid

6.4.1 Hovedregel

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom ordinære arbeidstid for vedkommende. Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid, gjelder bestemmelsene i kap. 6.1.

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.

6.4.2 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, 10-5 og 10-12 (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.

6.4.3 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. Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 6.3.4 a, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- c. Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- d. Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- e. Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- f. Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 6.2.

7. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

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 etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring. Tillegg etter denne bestemmelsen gis ikke i forbindelse med ferieavvikling

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

8. PERMISJONER OG LØNN UNDER PERMISJON

8.1 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 stebarnsadoptsjon 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.

8.2 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.

8.3 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.

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri med 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 barn med funksjonsutfordringer.

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.

8.5 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 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.

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 seks måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 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. ANDRE BESTEMMELSER

10.1 Kompetanse

Ansatte kan gis økonomisk støtte til videreutdanning.

Ansatte kan tilstås fri i forbindelse med relevant etter- og videreutdanning som er avtalt med arbeidsgiver, knyttet til eksamen og obligatoriske samlinger.

10.2 Forsikringer

Videreføres som i dag.

10.3 Pensjon

For Diakonhjemmet barnehager innføres fra 1.1.2027 en hybridpensjonsordning med fritt investeringsvalg. Dette er den eneste endringen i eksisterende hybridpensjonsordning. Eksisterende hybridpensjonsordning med reguleringsgaranti avvikles fra samme tidspunkt.