

MØNSTERAVTALE

mellom

DELTA

og

Den norske legeforening

vedrørende

lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i privat legepraksis

Protokoll til mønsteravtale mellom Delta og Den norske legeforening

Den norske legeforening og Delta har utarbeidet vedlagte mønsteravtale om lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i privat legepraksis.

Legeforeningen og Delta anbefaler sine medlemmer å fremforhandle tariffavtale mellom Delta og privatpraktiserende leger basert på denne mønsteravtalen.

Krav fra Delta om inngåelse av tariffavtale fremsettes overfor den enkelte arbeidsgiver (lege eller legekontor). Det kan etter forhandlinger gjøres tilpasninger i forhold til bestemmelsene i mønsteravtalen.

Når det gjelder garantilønnsatsene, er Legeforeningen og Delta enige om å anbefale at de kobles opp til garantilønnsatsene fastsatt i forhandlinger mellom KS og Delta for tilsvarende stillinger i kommunesektoren. Legeforeningen vil imidlertid ta opp igjen forhandlingene om dette punktet i mønsteravtalen dersom dette med tiden skulle gi urimelige utslag. Fastsettelse av minstelønnsatser lokalt må også kunne være tema for forhandlinger dersom KS-satsene ikke er representative for lønnsnivået ved det konkrete legekantoret. For legekantorer i Oslo kan det være naturlig å heller se hen til lønnsatsene i Oslo kommune.

Legeforeningen vil informere Delta dersom Legeforeningen fremforhandler kollektive forsikringsordninger knyttet til mønsteravtalens § 14 og/eller § 15.

Legeforeningen vil gjennom medlemsbrev og på egne nettsider informere sine privatpraktiserende medlemmer om resultater og oppdaterte satser etter tariffoppgjørene i KS. Legeforeningen vil videre informere Delta sentralt om hvordan slik informasjon er blitt formidlet til medlemmene.

Arbeidsgiver skal tegne tjenstepensjonsordning for sine ansatte, hvor det opptjenes pensjon av all inntekt opp til 12 G. Mønsteravtalens pkt 21.1 innebærer ingen begrensning i partenes mulighet til å videreføre eller opprette ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Arbeidsgiver tegner en AFP-ordning iht Fellesordningen for AFP (avtalefestet pensjon i privat sektor) for sine ansatte, med virkning tidligst fra 01.01.2011, jf pkt 21.2. Dersom kostnaden knyttet til AFP og sliterordningen overstiger 2 % av brutto årslønn pr ansatt, vil den ekstra kostnaden tillegges betydning ved senere tariffoppgjør. Det skal i slikt tilfelle opptas forhandlinger mellom partene vedrørende dette.

Ingen ansatte skal gå ned i lønn som følge av inngåelse av tariffavtale i virksomheten.

Dersom Legeforeningen inngår mønsteravtale vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i privat legepraksis med andre organisasjoner, kan Delta kreve denne avtalen reforhandlet. Det forutsettes da at vilkårene i disse avtalene avviker fra vilkårene i denne avtalen.

Oslo, 17.06.2020



For Delta



For Legeforeningen

TARIFFAVTALE

mellom

XX legekantor

og

Delta

1. AVTALENS OMFANG

Avtalens bestemmelser gjelder for heltids- og deltidsansatte arbeidstakere med medlemskap i Delta, ansatt hos XX legekantor.

Del 1 Hovedavtale

2. FORMÅL

Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Den erfaring og innsikt som de ansatte har, skal gjennom samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver komme til nytte for både virksomheten og den enkelte arbeidstaker.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og trygghende former. Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering.

3. FORMER FOR MEDBESTEMMELSE

Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom forhandlinger og drøftinger mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver.

Arbeidstaker bør være representert i ad hoc utvalg og lignende som utreder administrative spørsmål.

4. TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER HERUNDER RETT TIL FRI

Tillitsvalgt er arbeidstaker ansatt i bedriften og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale. Arbeidsgiver skal skriftlig meddeles hvem som er valgt/utpekt som tillitsvalgt.

4.1 Rettigheter og plikter

En tillitsvalgt har rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår der dette har hjemmel i lov, regler eller tariffavtale.

Han/hun skal påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler.

En tillitsvalgt skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

Tillitsvalgt skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.

En tillitsvalgt har krav på å bli orientert om ledige og nyopprettede stillinger.

4.2 Rett til fri

Tillitsvalgte har rett til fri fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt. Tillitsvalgte gis nødvendig tid til forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, samt forberedelse til dette, i arbeidstiden. Hva som regnes som nødvendig tid avklares i dialog mellom arbeidsgiver og den tillitsvalgte.

Når det gjelder deltakelse på tillitsvalgtopplæring i regi av Delta, gis det normalt fri til dette.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

5. ARBEIDSGIVERS PLIKTER

a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.

b) Arbeidsgiveren skal orientere, drøfte og ta tillitsvalgte for de aktuelle områder med på råd på et tidligst mulig tidspunkt om de virkninger planlagte/forestående endringer i virksomheten vil få for arbeidstakerne.

c) Alle henvendelser fra de tillitsvalgte skal det gis svar på så snart som mulig og uten ugrunnet opphold.

6. ARBEIDSMILJØUTVALG

Det vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppretting av arbeidsmiljøutvalg og utvalgets oppgaver.

7. SÆRAVTALER

Særavtale kan inngås mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte for å regulere forhold som ikke er regulert i overenskomsten.

Bestemmelser i særavtale binder tariffpartene inntil den lovlig er sagt opp. Lokal særavtale som er lovlig sagt opp og ikke er reforhandlet, faller bort.

8. TVISTEBESTEMMELSER (INTERESSETVISTER/RETTSTVISTER)

8.1 Interessetvister

a) Kollektiv oppsigelse

I forbindelse med revisjon av gjeldende tariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene i denne avtale. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som i arbeidstvistloven § 28.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk, likevel slik at opptrapping av allerede iverksatt arbeidskamp kan varsles med 4 dagers varsel.

Varslet skal omfatte hvilke personer oppsigelsen gjelder for, og det omtrentlige antall arbeidstakere som skal tas ut.

Oppgaver over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp skal meddeles arbeidsgiver minst 4 dager før plassfratredelsen.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av tariffavtalens parter.

b) Arbeidstakere som unntas fra streik

Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på utilbørlig måte.

c) Arbeidstakere som ikke deltar i streik

For arbeidstakere som er unntatt fra streik gjelder vanlige arbeids- og ansettelsesvilkår.

8.2 Rettstvister

a) Tvist om overenskomstens gyldighet, forståelse eller beståen eller krav som grunner seg på denne, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp, men skal søkes løst ved forhandlinger. Dette gjelder også tvist om forståelse og gyldighet av særavtale.

b) Forhandlingsmøte skal holdes innen 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 3.

c) Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, skal det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 2.

DEL2 Lønns- og arbeidsvilkår

9. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

9.1 Ansettelse

Ved ansettelse gjelder Arbeidsmiljøloven kapittel 14.

Ansettelse skal skje skriftlig og avtales enten som

- a) fast ansettelse eller
- b) midlertidig ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven (AML) § 14-9

For begge ovennevnte ansettelsesformer kan det dreie seg om enten heltids- eller deltidsansettelse - med eller uten forutgående skriftlig avtalt prøvetid. Ansettelser i deltidsstilling skal angis prosentvis i forhold til full stilling.

9.2 Oppsigelse

- a) Ved oppsigelse gjelder Arbeidsmiljøloven kapittel 15 og kapittel 17.
- b) Driftsinnskrenkninger og rasjonalisering.
I tilfelle oppsigelse som følge av driftsinnskrenkning/rasjonalisering skal arbeidsgiver ved utvelgelsen foreta en helhetsvurdering basert på blant annet følgende forhold.
 - ansiennitet
 - kompetanse
 - sosiale forhold

10. ARBEIDSTID

10.1 Definisjon av arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til arbeidsgivers disposisjon.

10.2 Arbeidsplaner

For arbeidstaker med varierende arbeidstid fra dag til dag eller fra uke til uke, skal det settes opp arbeidsplaner. Arbeidsplaner skal utarbeides i samråd med legekantorets tillitsvalgte senest to uker før iverksettelse, jf. aml § 10-3.

10.3 Arbeidstidens lengde

Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 9 timer pr. dag eller 37,5 timer pr. uke.

10.4 Hvilepauser

Hvis arbeidstiden er over 5 ½ time, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Hvis arbeidstiden er minst 8 timer, skal det gis en eller flere pauser som til sammen skal være ½time. Hvilepauser regnes som arbeidstid hvis arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i hvilepausen, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9 (1)

10.5 Fordeling av arbeidstiden

Arbeidstiden i full stilling fordeles på 5 dager i uken.

10.6 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 1200 julaften, nyttårsaften og dagen før skjærtorsdag.

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres etter bestemmelsene om overtid.

11. MERARBEID, OVERTIDSARBEID M.V.

11.1 Merarbeid

For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller deltidsarbeid, regnes den arbeidstid som går utover den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid pr dag og pr uke, som merarbeid.

Merarbeid godtgjøres med ordinær timelønn.

11.2 Overtidsarbeid

- a) Pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid, defineres som overtid.

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig og må ikke overskride den grense som er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 10-6. Om retten til å bli fritatt for overtidarbeid, se arbeidsmiljøloven § 10-6 (10)

- b) Betaling for overtidarbeid skal skje etter følgende regler for minstesatser:

Timelønn pluss 50 %.

Overtidsarbeid etter den ordinære arbeidstid og inntil kl. 2000, samt overtidarbeid som påbegynnes kl.0800 eller senere, og inntil ordinær arbeidstids begynnelse.

Timelønn pluss 100 %.

Overtidsarbeid på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt samt på søn- og helligdager, 1. og 17. mai, samt for overtidarbeid mellom kl 2000 og kl 0800

Timelønnsatsen for arbeidstid 37,5 timer pr uke er årslønn dividert med 1950.

- c) Overtid kan avspaseres time for time og overtidstillegget utbetales:-
- d) Krav i henhold til oppgave over utført overtidarbeid skal innleveres snarest mulig og under enhver omstendighet innen utløpet av den påfølgende lønnsperiode.
- e) Arbeidstakere under 18 år kan ikke nyttes til overtidarbeid.
- f) I tilfelle hvor overtid pålegges og den er av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, har arbeidstakeren krav på minst ½ times pause, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9 (2)
- g) I forbindelse med overtidarbeid skal det betales matpenger med minst kr. 100,- når følgende betingelser er oppfylt:
- arbeidstakeren har allerede arbeidet ordinær dagtid og blir samme dag tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt og
 - overtiden varer minst 2 timer og

- kontoret skaffer ikke mat og
- det er ikke betalt for spisetiden med et beløp som minst svarer til matpengene.

12. FERIE

Opptjening av ferie, plassering av ferie og ferieavvikling følger den til enhver tid gjeldende ferielov. I tillegg gis ytterligere 5 virkedager ferie, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager (tilsvarende 5 uker).

Arbeidstakere over 60 år har 6 virkedager ekstraferie jfr. ferieloven § 5 nr 1 og 2.

Arbeidstaker som blir syk før ferie eller i ferien har rett til å få ferien utsatt i henhold til bestemmelser i ferielovens § 9.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10 og utgjør 12 % av feriepengegrunnlaget (14,3 % for arbeidstakere over 60 år.)

13. SYKDOM

13.1 Egen sykdom

Det vises til bestemmelsene i folketrygdlovens kap 8.

Sykefravær skal varsles arbeidsgiver snarest og dokumenteres ved sykemelding fra lege eller egenmelding, som bekreftes skriftlig.

Etter 2 måneders ansettelse har arbeidstaker rett til å bruke egenmeldinger som kan nyttes for opptil 3 kalenderdager om gangen. Sykefravær utover 3 kalenderdager legitimeres med sykemelding fra lege. Har arbeidstakeren benyttet egenmelding for 3 kalenderdager, kan ny egenmelding først benyttes etter at vedkommende har vært i arbeid i to sammenhengende uker.

Bruk av egenmelding begrenses til 4 i løpet av 12 måneder.

Arbeidsgiver kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas, når sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden.

Ved sykefravær som varer utover 3 måneder, skal arbeidstakeren så vidt mulig gi melding til arbeidsgiver om tilbakekomst med minst 14 dagers varsel.

13.2 Barns og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år har rett til fri med lønn i inntil 10 dager pr kalenderår (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) for nødvendig tilsyn med barnet når barnet/barnepasser er syk, jf arbeidsmiljøloven § 12-9. Denne retten gjelder ut kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke sykdom hos funksjonshemmede barn.

Arbeidstaker som er alene med omsorgen for barn under 12 år, har rett til lønn i inntil 20 dager pr kalenderår (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt.

Sykdommen må dokumenteres etter samme regler som ved egen sykdom, jf § 6.1.

Retten til permisjon når den som har det daglige tilsynet med barnet er sykt, reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-9.

14. YTELSER ETTER DØDSFALL/ GRUPPELIVSFORSIKRINGER

14.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i vedkommende legepraksis, herunder arbeidstakere som går på attføring eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

14.2 Beløpet fastsettes slik:

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år 10,0 G

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 bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

B. Samboer (se dog bokstav C).

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

C. Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

14.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

14.5 Forsikring

Arbeidsgiver plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

15. ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM

15.1 Yrkesskade

Arbeidsgiver tegner forsikring for yrkesskade/yrkessykdom som dekker ytelsene i dette punkt. Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

Alle arbeidstakere tilsatt i vedkommende legekantor omfattes av ordningen.

15.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted og på tjenestereise.

15.3 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.

15.4 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

15.5 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i yrkesskadeforsikringslovens § 12

15.6 Samordning av pkt 14 og pkt 15

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 14 og § 15 kan ikke overstige 18G.

15.7 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 15 pkt 15.1 - 15.7 enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

16. LØNNSBESTEMMELSER

16.1 Garantilønnsatser

Det vises til garantilønnsattsene fastsatt i forhandlinger mellom KS og Delta for tilsvarende stillinger i kommunesektoren.

16.2 Lønnsfastsettelsen - herunder ansiennitet

Lønnsfastsettelsen skjer ved tilsetting.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar og resultatoppnåelse. Det kan også tas hensyn til autorisasjon, jf. Lov om helsepersonell.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis 1 års lønnsansiennitet for avsluttet helsesekretæruddanning. Relevant faglig etterutdanning som den enkelte tar vurderes konkret. Tidligere arbeid som legesekretær/helsesekretær, eller annen relevant erfaring kan helt eller delvis godskrives etter en konkret vurdering.

Omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Ansatte som har vært fraværende i forbindelse med fødsel og adopsjon inntil 2 år godskrives lønnsansiennitet for denne perioden.

16.3 Lønnsutbetaling

Lønninger utbetales hver [15.] i måneden med mindre annen dato er avtalt. Fallende dager på en helligdag, skjer utlønning på nærmest foregående hverdag.

På lønningsdagen utarbeider arbeidsgiver en oppstilling hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp og beregningsgrunnlaget for feriepengene.

17. ARBEIDSTØY

Eventuelt arbeidstøy og sko som er påbudt av myndighetene eller av legen, holdes av arbeidsgiver.

18. KURS/UTDANNING

Kurs/etterutdanning i arbeidstiden skal godkjennes av arbeidsgiver. Det gis permisjon med lønn for godkjente eller pålagte kurs i arbeidstiden, herunder i forbindelse med avleggelse av eksamen.

19. KORTE VELFERDSPERMISJONER

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjoner med lønn inntil to uker pr. år.

Retningslinjer for velferdsgrunner fremgår av bilag 1.

20. TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

Dersom tillitsvalgte eller fagforening ønsker det, skal trekk av fagforeningskontingent i lønn foretas av arbeidsgiver, og oppgjør sendes fagforeningen hver måned.

Fagforeningen skal varsle arbeidsgiver om hvem som trekkes og kontingentsatser som benyttes.

21. PENSJON

21.1 Tjenestepensjon

Arbeidsgiver skal tegne tjenestepensjonsordning for sine ansatte, hvor det opptjenes pensjon av all inntekt opp til 12G.

21.2 Avtalefestet pensjon

Arbeidsgiver slutter seg til Fellesordningen for AFP (avtalefestet pensjon i privat sektor), samt til sliterordningen som er inngått mellom LO/YS og NHO. Dette gjelder ikke dersom arbeidsgiver er tilsluttet Overføringsavtalen og har etablert offentlig AFP-ordning for alle sine arbeidstakere.

22. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Denne avtale trer i kraft DDMMÅÅ og gjelder for 2 år.

Avtalen fornyes automatisk for 1 - ett - år av gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke finner sted senest 2 - to - måneder før utløpstid.

23. REGULERINGSBESTEMMELSER I AVTALEPERIODEN, ÅRLIGE FORHANDLINGER

Før utløpet av hvert avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom legekantoret og Delta om eventuelle lønnsreguleringer. Partene er enige om at forhandlingene skal se hen til resultatet fra forhandlinger mellom KS og Delta for tilsvarende stillinger i kommunesektoren.

Hvis partene ikke blir enige, kan den part som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp tariffavtalen med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før avtaleåret utløper).

For XX legekantor

For Delta

Korte velferdspermisjoner

Hos leger som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde om korte velferdspermisjoner:

Avtalen skal minst omfatte tilfeller som nevnt i nr. 1 til 8. Når annet ikke er sagt, gjelder permisjonen for nødvendig tid inntil 1 dags varighet betalt med ordinær lønn.

1. Permisjon ved dødsfall og begravelse/bisettelse med til sammen inntil 3 dagers permisjon når det gjelder den nærmeste familie.
Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, sviger foreldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av kollegaer, slik at de ansatte på vedkommende avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege samt behandling av fysioterapeut/kiropraktor etter anvisning av lege.

Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene som bare gjelder for korte velferdspermisjoner.

3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes her til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

4. Permisjon med inntil 3 dager når det er påkrevet å være tilstede ved tilvenning av barn i barnehage eller skole. Ved slik permisjon gjelder følgende:

Arbeidstakeren har rett til ordinær lønn for inntil 2 dager pr barn ved første skoleår og ved førstegangs tilvenning i barnehage.

For øvrig har arbeidstakeren rett til ordinær lønn for inntil 1 dag pr. barn pr. år selv om arbeidstaker allerede samme år har benyttet retten til permisjon med lønn i 2 dager etter ovennevnte regel i følgende tilfelle:

Når det på grunn av spesielle forhold og etter henstilling fra barnehage eller skole er nødvendig med ytterligere oppfølging fra foresatt, samt når et barn bytter barnehage/skole.

5. Permisjon for ektefelle, samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

6. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren p.g.a. sykdom må forlate arbeidsstedet.
7. Permisjon i forbindelse med blodgivning, dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenom arbeidstiden
8. Permisjon ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole. Permisjon er ulønnet og innvilges kun dersom det ikke medføres vesentlig ulempe for driften.
9. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskolen, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

Partene hos den enkelte lege treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Likt med ekteskap etter disse bestemmelser, regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1995, nr. 40 om registrert partnerskap.

Med samboer menes person som har hatt felles bopel som den ansatte i minst 2 år, og som i samme tidsrom har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte.

Avtale om ny AFP-ordning

I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble partene i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no

III Opprinnelig AFP-ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV Ny AFP- ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge

og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01 .01 .2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådte fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarende 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans Christian Gabrielsen

Ole Erik Almlid

Vegard Einan

LO

NHO

YS