

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2017 - 001 mellom

AKADEMIKERNE

på den ene side

og

SPEKTER

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 - Overenskomstopprettelse Landsforeningen for Hjerte- og Lungesyke

Den 31. januar og 1. februar 2017 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Carl Petter Martinsen.

Til stede for partene:

Akademikerne:

Rune Frøyland, Marit Hermansen, Hanne Gillebo-Blom, Kristin Krogvold, Jon Helle, Joakim Solhaug, Christian Zimmermann, Bendik Flomstad, Hege Synne Rahm, Fredrik Lorck, Odd-Magne Fjeldstad, Yngvar Myreng, Christer Mjåset, Terje Veel, Sindre Stavnes, Grethe Veiåker Nilsen, Nils Henrik Holmedahl, Wencke Sartori Eide, Christine Rian, Kersti Flamme Larsen og Anette Bjørlin Basma.

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Frode Jahren, Kristine Sandvik, Hege Lundring, Bente Doknes, Rune Hagerup, Martin Steen, Lars Haukaas, Cathrine Hennig, Bjørn Skrattegård, Ingvild Dahl Dørnes, Bente Kraus, Wenche Eikens og Stein Gjerding.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Akademikerne, mottatt 06. januar 2017.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 09. januar 2017.
3. Akademikernes begjæring om at meklingen avsluttes, datert 26. januar 2017.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl.04.00.


Carl Petter Martinsen

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2017-001 mellom SPEKTER og Akademikerne

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2013 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 7. april 2016.

III OVERENSKOMSTENS DEL B OG ANDRE FORHOLD PSYKOLOGFORENINGEN

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av tilbud datert 6. januar 2017 med følgende endringer:

Pkt. 3 Lønnsmessige tillegg

Pkt. 3.1.1 og 3.1.2 utgår.

Pkt. 5.3 Arbeid under svangerskap

Bestemmelsen endres til:

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.

Pkt. 5.4 (Lønn ved omsorgspermisjon), pkt. 5.5 (Velferdspermisjon) og pkt. 5.8 (Lønn ved repetisjonsøvelse)

Begrepet «lønn» endres til «full lønn».

Pkt. 5.6. Barn og barnepassers sykdom

Første avsnitt gis følgende tilføyelse (siste setning):

Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

Pkt. 5.7 Lønn ved fri til amming

Bestemmelsen endres til:

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal være sikret tjenestefri med lønn i inntil to timer pr. dag.

Overenskomstens punkt 5.11 endres slik:

5.11 Pensjon

Ansatte i LHL skal være omfattet av pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle som oppfyller kravene til medlemskap, med unntak av ansatte med rett til medlemskap i lovbestemt tjenestepensjonsordning.

Medlemskap

Rett til medlemskap har alle fast og midlertidig ansatte, uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

- 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 12 G
- Tilleggsinnskudd 18,1 % av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Innskuddet fra de ansatte er på 1 % av pensjonsgivende lønn.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon § 5-5, 2. ledd bokstav a.

Uførepensjon

Ansatte har rett til uførepensjon for uføregrad fra 20 %. Full pensjon er summen av ¼ G (likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget), 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og i tillegg 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

Lønnsregulering 2016

Det gis lønsmessige tillegg til NPFs medlemmer i LHL tilsvarende en ramme på 2,4 % av lønsmassen, dette tilsvarer en pott på 88 500,-. Tillegget gis med virkning fra 1. mai 2016.

Ansattgoder

I forbindelse med etableringen av nytt sykehus og flytting til Gardermoen skal partene sikre tillitsvalgtes involvering under utvikling av velferdsgoder og tilbud til ansatte.

I arbeidet med felles personalhåndbok skal ordninger med arbeidstøy/sko gjennomgås og nedfelles. Det skal utarbeides felles fleksitidsordning for hele LHL. Inntil driftsmessig hensyn tilsier det vil ordningen med fri på jul og nyttår-aften videreføres i personalhåndboken.

Ordningen med ekstra fridager for arbeidstakere over 62 år videreføres inntil ny IA-avtale og tiltaksplan for LHL er avtalt.

Kompetanse

I henhold til Hovedavtalen i Spekter (§ 44) skal LHL ha en helhetlig kompetansestrategi som ivaretar virksomhetens behov og den enkelte ansattes utvikling.

Partene skal finne en enhetlig praksis for vilkår for etter- og videreutdanning som inkluderer vilkår for permisjoner, økonomiske vilkår under etter- og videreutdanning samt mulige kompensasjonsordninger ved fullført studieløp.

Tiltak må være forankret i uttalte behov i den enkelte klinikk/avdeling og det skal være kjent for den ansatte hvilke muligheter og forventinger som finnes til etter- og videreutdanning i stillingen eller avdelingen.

Forsikring

Gjeldende forsikringsdekninger er forankret i LHLs forsikringsstrategi. Etter avtalerevisjon skal alle forsikringsordninger gjennomgås, supplerende ordninger vil bli vurdert. Arbeidet skal involvere de ansattes tillitsvalgte.

Arbeidstid

Ansatte psykologer i LHL har i dag alminnelig dagarbeidstid. Dersom LHL fremtidig vil ha behov for at psykologene arbeider til andre tidspunkt, skal det inngås avtale mellom lokale parter om kompensasjon for ubekvem arbeidstid (lørdags- og/eller søndagstillegg, kvelds- og/eller nattarbeid).

IV OVERENSKOMSTENS DEL B OG ANDRE FORHOLD LEGEFORENINGEN

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av tilbud datert 6. januar 2017 med følgende endringer:

Pkt. 2.8.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Andre avsnitt endres til:

Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal arbeidstiden som hovedregel beregnes i forholdet 1:4.

Pkt. 4.3 Arbeid under svangerskap

Første avsnitt endres til:

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.

Overenskomstens punkt 4.11 endres slik:

4.11 Pensjon

Ansatte i LHL skal være omfattet av pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle som oppfyller kravene til medlemskap, med unntak av ansatte med rett til medlemskap i lovbestemt tjenstepensjonsordning.

Medlemskap

Rett til medlemskap har alle fast og midlertidig ansatte, uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

- 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 12 G
- Tilleggsinnskudd 18,1 % av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Innskuddet fra de ansatte er på 1 % av pensjonsgivende lønn.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon § 5-5, 2. ledd bokstav a.

Uførepensjon

Ansatte har rett til uførepensjon for uføregrad fra 20 %. Full pensjon er summen av ¼ G (likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget), 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og i tillegg 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

Pkt. 5.5 Minstelønn

Minstelønnssatsene i pkt. 5.5.2 – 5.5.4 endres til:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 590 000
Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 645 000
Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 695 000
Legespesialist	kr 750 000
Overleger	kr 831 000

Minstelønnssatsene endres fra 1. januar 2016.

Pkt. 5.6 Tillegg for doktorgrad

Bestemmelsen endres til:

Doktorgradstillegg: Kr. 60.000

Lønnsregulering 2016

Medlemmer i Den norske legeforening gis et generelt tillegg som følger:

LIS A	21000
LIS B	21000
LIS C	21000
Legespesialist	23000
Overlege	26000

Øvrige
medlemmer av
Legeforeningen 21000

Navngitte overleger på Glittre tilstås et generelt tillegg i henhold til liste.

Tilleggene gis med virkning 1. januar 2016. Vakt og UTA etterbetales.

Tilleggene inngår i basislønn.

Generelt tillegg er inkludert i ny minstelønn.

Tilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Sikringsbestemmelser for overleger ved Feiring

Videreføring av prosedyretillegg og kompensasjon for deltakelse i vaktordning

Overleger i henhold til liste, opprettholder **prosedyretillegg** pålydende kr. 385.572 som følger av tidligere avtale som personlig ordning. Tillegget oppebæres så lenge overlegen har et tilsetningsforhold i LHL.

Overleger i henhold til liste opprettholder **kompensasjon for deltakelse i vaktordning** som følger av tidligere avtale som personlig ordning. Tillegget oppebæres så lenge overlegen har et tilsetningsforhold i LHL. Dersom gjeldende vaktordning endres og vaktlønn etter overenskomsten del B overstiger kompensasjon i henhold til denne sikringsbestemmelsen, skal overlegen tilstå vaktlønn etter overenskomsten del B.

Prosedyretillegg og kompensasjon for deltakelse i vaktordning inngår ikke i basislønn.

Overleger i henhold til liste, gis rett til kompensasjon for tilfeldig overtid og uforutsette vakter i tråd med overenskomsten del B.

Videreføring av 5 uker ekstra ferie

Overleger i henhold til liste opprettholder 5 uker ekstra ferie med lønn som følger av tidligere avtale som personlig ordning.

Videreføring av ukentlig alminnelig arbeidstid for overleger ved Feiring

Overleger i henhold til liste opprettholder en ukentlig alminnelig arbeidstid på 39,1 timer for å innarbeide fri ved jul- og påskefesting som følger av tidligere avtale som personlig ordning.

Partssammensatt utvalg – vakt og beredskapsordninger

Partene er enig om at det i tariffperioden nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på vakt- og beredskapsordninger for leger i LHL. Arbeidet skal slutføres før flytting til nytt sykehus. Partene er enig om at nåværende planer for vaktordning videreføres inntil dette arbeidet er avsluttet, senest ved utløpet av denne tariffperioden.

Ansattgoder

I forbindelse med etableringen av nytt sykehus og flytting til Gardermoen skal partene sikre tillitsvalgte involvering under utvikling av velferdsgoder og tilbud til ansatte.

I arbeidet med felles personalhåndbok skal ordninger med arbeidstøy/sko gjennomgå og nedfelles. Det skal utarbeides felles fleksitidsordning for hele LHL. Inntil driftsmessig hensyn tilsier det vil ordningen med fri på jul og nyttår-aften videreføres i personalhåndboken.

Ordningen med ekstra fridager for arbeidstakere over 62 år videreføres inntil ny IA-avtale og tiltaksplan for LHL er avtalt.

Kompetanse

I henhold til Hovedavtalen i Spekter (§ 44) skal LHL ha en helhetlig kompetansestrategi som ivaretar virksomhetens behov og den enkelte ansattes utvikling.

Partene skal finne en enhetlig praksis for vilkår for etter- og videreutdanning som inkluderer vilkår for permisjoner, økonomiske vilkår under etter- og videreutdanning samt mulige kompensasjonsordninger ved fullført studieløp.

Tiltak må være forankret i uttalte behov i den enkelte klinikk/avdeling og det skal være kjent for den ansatte hvilke muligheter og forventinger som finnes til etter- og videreutdanning i stillingen eller avdelingen.

Forsikring

Gjeldende forsikringsdekninger er forankret i LHLs forsikringsstrategi. Etter avtalerevisjon skal alle forsikringsordninger gjennomgås, supplerende ordninger vil bli vurdert. Arbeidet skal involvere de ansattes tillitsvalgte.

Merknad til møteboken fra Den norske legeforening

Legeforeningen legger til grunn at ordningen med passiv tilstedevakt 1:3 ikke lovlig kan videreføres, og viser til at spørsmålet er under rettslig behandling.

V PENSJON

Kompensasjoner ved overgang til ny pensjonsordning

Det vil bli etablert en kompensasjonsordning ved overgang til ny pensjonsordning som følger:

Det gjøres individuelle beregninger for hver enkelt ansatt.

Alle ansatte som etter den individuelle beregningen kommer beregningsmessig dårligere ut hva gjelder samlet alderspensjon grunnet overgang til ny pensjonsløsning, vil få dette kompensert fullt ut.

Det foretas en kompensasjonsberegning og kompensasjonen utbetales som egen lønnsart som et løpende tillegg til lønn.

Beregningene utføres av en felles nøytral rådgiver som partene er enige om, basert på standardiserte beregningsforutsetninger. Begge parter skal ha innsyn i beregningsforutsetninger som legges til grunn. Beregningsmodell og forutsetninger krever enighet mellom de lokale parter. Lønnen som skal legges til grunn for beregningen er fastlønn og pensjonsgivende tillegg på endringstidspunktet. Kompensasjonen inngår ikke i feriepengegrunnlag.

Kompensasjon til arbeidstakere med kort opptjening

Arbeidstakere som på overføringstidspunktet har mindre enn tre års opptjening i gammel ordning, og derfor ikke får opptjening i gammel ordning, skal kompenseres for tapt opptjening.

Arbeidstakere over 55 år

Arbeidstakere som ved overføring til innskuddsordning mister rettigheter til AFP i offentlig ordning og ikke fyller ansiennitetskravene til privat AFP gis en kompensasjon tilsvarende den offentlige AFP-ordning. Disse ansatte kan da velge å ta ut AFP etter offentlig ordning fra fylte 62 år, og motta en driftspensjon fra LHL.

Etterlattedekninger

Gruppelivsforsikring:

Ytelse (G = grunnbeløpet G 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

Som tilleggserstatning for etterlattedepensjon etableres en forhøyet gruppelivsforsikring som følger:

4 x årslønn for ansatte opp til 50 år – 3 x årslønn for ansatte over 50 år – 2 x årslønn for ansatte over 60 år. Minimumsdekning for full stilling er 10 G. Med årslønn menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan året før dødsfall, maks 12 G.

VI ØVRIGE FORHOLD

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

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.