

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2018-041 mellom

SAN

på den ene side

og

SPEKTER

på den annen side

vedrørende overenskomstsopprettelse ved Unicare Rehabilitering

Den 28., 29. og 30. januar 2019 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av riksmekler Mats W. Ruland og medmekler Inger-Marie Landfald.

### Til stede for partene:

SAN: Birgithe Hellerud , Jon Ole Bjørklund Whist, Nina Bergsted, Joakim Solhaug, Ingvild Aubert og Christian Zimmermann.

SPEKTER: Anne-Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Trine Berntsen, Ståle Evenshaug, Ole-Jakob Dyrnes, Pål Stenbro, Tor Olav Carlsen, Marte Båtstrand, Ann Kristin Ansteensen, Mona Mjøen Mc Kiernen, Ingvild Dahl Dørnes, Helene Dannevig og Stein Gjerding.

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra SAN, mottatt 9. januar 2019.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 11. januar 2019.
3. SANs begjæring om at meklingen avsluttes, datert 25. januar 2019.
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. 03.30.



Mats W. Ruland

## MEKLERENS FORSLAG

I sak 2018-041 mellom SPEKTER og SAN

### I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2017 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og SAN gjøres gjeldende.

### II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 10. april 2018.

### III OVERENSKOMSTENS DEL B

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg.

### IV ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg til medlemmer av Den norske legeförening på 2,8 % med virkning fra 1. mai 2018.

Det settes av en pott på kr 84.100,- til individuell fordeling for medlemmer av Norsk Psykologforening i Unicare Rehabilitering selskapene. Tilleggene gis med virkning fra 1. mai 2018 og fordeles etter drøftinger med tillitsvalgt.

### V PENSJON

#### Arbeidstakere over 55 år pr. 1. mai 2018

Arbeidstakere som ved overføring til innskuddsordning per 1. mai 2018 var over 55 år mistet rettigheter til AFP i offentlig sektor og fyller ikke ansiennitetskravene til privat AFP. Disse gis en kompensasjon tilsvarende den offentlige AFP-ordning dersom de velger å ta ut AFP etter offentlig ordning fra fylte 62 år. De mottar da en driftspensjon fra selskapene i Unicare Rehabilitering. Arbeidstakerne som har rett til å motta driftspensjon fra selskapene i Unicare Rehabilitering (arbeidstakere over 55 år pr. 1. mai 2018), skal beholde denne retten dersom det finner sted en fremtidig intern omorganisering i Unicare Rehabilitering-selskapene.

### Uførepensjon

Uføredekingen forsterkes med et tillegg på 0,25G (likevel ikke mer enn 6% av pensjonsgrunnlaget) og skal ligge innenfor det som regnes som skattefavorisert privat ordning, jf. tjenstepensjonsloven.

### Merknad til møteboken

Selskapene i Unicare Rehabilitering vil ikke endre tjenstepensjonsordningen eller personalforsikringsordningene i overenskomstperioden med mindre partene er enige om det.

### Endring av innskuddspensjonsordningen fra 1. januar 2020

Med virkning fra 1. januar 2020 endres innskuddspensjonsordningen for selskapene i Unicare Rehabilitering slik at det også gis pensjonsopptjening mellom 0 G og 1 G (uten endring av dagens sparesats).

## VI ØVRIGE FORHOLD

Partene skal frem mot 2020 utrede mulighetene for å forsikre det økonomiske aspektet knyttet til dekning av sykelønn fra første fraværsdag, ut over den dekningen som allerede fremkommer av overenskomsten del A1. Følgende tema og problemstillinger skal i denne forbindelse gjennomgås:

- Kartlegge ordninger i tilsvarende private helse- og omsorgsvirksomheter
- Muligheter og kostnad ved forsikring

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket 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.

**OVERENSKOMST DEL B**  
**MELLOM**  
**UNICARE REHABILITERING**  
**OG SAN**  
**OVERENSKOMSTPERIODEN 2018-2020**

## **INNHOLDSFORTEGNELSE**

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 6. Lokale forhandlinger**

**Overenskomsten DEL-A mellom Spekter og SAN skal ses som en del av overenskomsten DEL-B mellom Unicare Rehabilitering og Lege – og Psykologforeningen**

## **1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG**

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Legeforening og Psykologforeningen som er ansatt i Unicare Bakke AS, Unicare Fram AS, Unicare Rehabilitering AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare Landaasen AS og Unicare Steffensrud AS.. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Direktøren i Unicare Rehabilitering og daglig leder ved hvert virksomhetssted er unntatt denne overenskomsten.

## **2. SOSIALE BESTEMMELSER**

Det vises til overenskomstens del A kap. III pkt. 1

Følgende gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelser i del A:

### **2.1 Barn og barnepassers sykdom**

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. arbeidsmiljøloven § 12-9 (1), har rett til full lønn ved permisjon inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrense på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker finner det formålstjenlig er det mulig å få til et fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

### **2.2 Stedfortredertjeneste/konstituering**

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, vil arbeidstaker motta slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

### **2.3 Omplussing**

Ved omplussing innen samme Unicare Rehabilitering pga. sykdom, yrkesskade eller skade skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn knyttet til stillingens funksjon, på overgangstidspunktet.

### **2.4 Velferdspermisjoner**

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

## **2.5 Pensjonsavtale, gruppeliv- og yrkesskadeforsikring**

De til enhver tid gjeldende ordninger i bedriften vil være gjeldene. Før det foretas endringer i vilkårene, vil dette drøftes med de tillitsvalgte.

## **2.6 Arbeidstøy**

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mulig mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av ansettelsesforholdet.

## **2.7 Likestilling, mangfold, senior – og livsfaseorientert personalpolitikk**

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

For seniorpolitikk vises det til overenskomstens del A romertall IV, pkt. 6.

Livsfasepolitikk drøftes mellom partene, og er beskrevet i personalhåndboken.

## **3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE**

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

## **4. ARBEIDSTID**

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

Arbeidstiden skal så langt det er mulig legges i tidsrommet 07.00-17.00, og fordeles på ukens 5 første dager (mandag til fredag).

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

#### **4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer per uke, jf arbeidsmiljøloven § 10-4. For øvrig vises til aml § 10-8.

#### **4.2 Overtid**

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i fullstilling er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidsstiltatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

#### **4.3 Arbeidstid på reise**

Reisetid innenfor ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

Reisetid utenom ordinær arbeidstid, som ikke regnes som arbeidstid etter aml § 10-1, beregnes time for time (1:1). Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Reisetid er den tid som medgår mellom arbeidssted/bosted og bestemmelsesstedet for reisen, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere bestemmelsessteder, regnes tid for reiser mellom det enkelte bestemmelsessted som reisetid.

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for reise til og fra kurs / konferanse den ansatte deltar på etter søknad.

### **5. LØNN OG LØNSMESSIGE TILLEGG**

#### **5.1 Definisjoner**

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

#### **5.2 Godtgjøring for overtidsarbeid**

Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag.



Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidarbeid fra kl. 06.00 frem til kl. 21.00: 50% tillegg.
- b) For overtidarbeid etter kl. 21.00 frem til kl. 06.00: 100% tillegg.
- c) For overtidarbeid på helligdager, høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften: 133 1/3%

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Utenom frititiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

## **6. Faglig utdanning/ videreutdanning**

Den enkelte lege / psykolog er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse. Partene er enige om at virksomhetene skal legge til rette for at den enkelte lege / psykolog skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, jf. HA § 44.

Det vises til «Forskrift om spesialistutdanning og spesialistgodkjenning for leger og tannleger (spesialistforskriften)». Institusjoner som har ansatt leger i spesialisering forplikter seg å sørge for at det til enhver tid tilrettelegges for at utdanningen skjer innen faglig forsvarlige rammer og på en måte som sikrer tilstrekkelig kvalitet.

Institusjonen har ansvar for at det blir satt av tilstrekkelig tid og ressurser til veiledning både for veileder og LIS. Tid avsatt til veiledning bør fremgå av avdelingens arbeidsplan.

### **6.1. Kompetanseutvikling**

Overleger, legespesialister, psykologspesialister, leger i spesialisering og psykologer i spesialiseringgis permisjon med full lønn etter arbeidsplan til kurs, kongresser og møter. Den enkelte skal søke permisjon så tidlig som mulig og leder vurderer det aktuelle kurs mv. i henhold til avdelingens kompetanseplaner/behov. Arbeidsgiver dekker utgifter til kurs etter avtale.

### **6.2 Faglig fordypning for leger i spesialisering**

For leger i spesialisering skal det avsettes i gjennomsnitt 4 timer per uke til faglig fordypning for den enkelte lege. Tid til faglig fordypning skal fremgå av tjenesteplanen.

Fordypningstiden skal bidra til en planlagt faglig utvikling i spesialiseringen. Den enkelte lege skal legge en plan for utnyttelse av denne tiden sammen med sin veileder/avdelingsleder.

Tid til faglig fordypning kommer i tillegg til deltakelse på internundervisning, men forberedelse til internundervisning kan inngå som del av fordypningstiden. Som hovedregel skal faglig fordypning skje på arbeidsstedet, men unntak kan avtales.

### **6.3 Utdanningspermisjon**

Utdanningspermisjon for overleger, legespesialister og psykologspesialister avtales individuelt.

#### 6.4 Spesialisering for psykologer

Psykolog som vil spesialisere seg, kan forhandle med arbeidsgiver om gjennomføring og økonomiske forhold knyttet til spesialiseringen. Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstaker tilrettelegge for en best mulig gjennomføring med hensyn til daglig drift.

# Orientering om forsikringsordninger for ansatte i Unicare Rehabilitering

## Personalforsikring og gruppeliv

Personforsikringene er pr. i dag dekket i KLP Skadeforsikring (yrkesskade-, ulykkes- og gruppelivsforsikring)

(Forenklet oversikt) Eks: 10 G = kr. 968.830,- 22 G = kr.2.131.426,-

Skade Art Tidspunkt	Menerstatning				Ervervserstatning				Død				
	Ulykke		Sykdom		Ulykke		Sykdom		Ulykke		Sykdom		
	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	Yrke	Fritid	
Yrkesskade etter loven Begravelsestillegg Barnetillegg Yrkesskade § 11 HTA. Gruppelivsforsikring § 10 HTA.	4,5G		4,5G		22-30G		22-30G		15G 0,5G 1-6,5G (15G)		15G 0,5G 1-6,5G (15G)		
Maks. erstatning	4,5G		4,5G		22-30G		22-30G		18G	10G	18G	10G	

NB! Erstatningene er basert på et eksempel på mann/kvinne, alder 45-46 år, gift/samboer.  
 \* Nedtrappes med 0,5 G fra fylte 51, fra fylte 60 er forsikringssummen 5 G  
 G = Kr 96.883 - Grunnbeløpet i Folketrygden pr. 01.05.2018  
 Reiser til/fra jobb er dekket tilsvarende lov om yrkesskade/HTA § 11  
 HTA - Landsoverenskomst for Spesialhelsetjenester

Tabellen viser en samlet oversikt over engangserstatningene. Størrelsen på de fleste erstatningene justeres opp eller ned avhengig av alder, lønn, sivilstand og invaliditets-/uføregrad. Erstatningene er oppgitt iht. folketrygdens grunnbeløp G, som pr. mai 2018 utgjør kr. 96.883. Eksemplet gjelder ved 100 % invaliditet/ervervsuførhet.

### Tap i fremtidig erverv:

Ved fritidsskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

### Ménerstatning:

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes menerstatning på følgende måte - HTA § 11:

15–29 %	medisinsk invaliditet	1 G
30–70 %	medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 %	medisinsk invaliditet	3 G

Det utbetales erstatning i forhold til det som gir høyest erstatning av Lov om yrkesskade og HTA § 11.

# Orientering om forsikringsordninger for ansatte i Unicare Rehabilitering

---

## **Gruppelivserstatningen ved død ihht. § 10 HTA:**

Forsikringssummen er i utgangspunktet 10 G. Deretter reduseres summen med 0,5 G pr år ned til 5 G, som holdes fast fra fylte 60 år og fram til fratredelsesdato.

Forsikringssummen avtrappes kl 24.00 den dag forsikrede fyller 51 år, 52 år osv.

## **Yrkesskade og gruppeliv – dødsfall §§10 og 11 HTA:**

Samlet erstatning ved død kan maksimalt utgjøre 18 G.

Erstatning utbetales i følgende rekkefølge:

- a). Avdødes ektefelle (se bokstav c)
- b). Samboer (se dog bokstav c)
- c). Barn under 20 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