

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2006-116 mellom

AKADEMIKERNE-Helse
på den ene side

og

ARBEIDSGIVERFORENINGEN NAVO
på den annen side

vedrørende overenskomstrevisjonen 2007 for helseforetak som går inn under lov av 15. juni 2001 om helseforetak

Den 25. og 26. januar 2007 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av riksmeklingsmannen.

Til stede for partene:

Akademikerne-Helse:
Rune Frøyland, Torunn Janbu

Arbeidsgiverforeningen NAVO:
Anne-Kari Bratten, Bjørn Erikstein

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Riksmeklingsmannen fremla forslag i overensstemmelse med vedlegg til møteboken. Begge partenes representanter meddelte at de aksepterte forslaget.

Meklingen ble deretter avsluttet kl 08.00


Svein Longvå

MEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2006-116 mellom

AKADEMIKERNE-Helse
på den ene siden

og

ARBEIDSGIVERFORENINGEN NAVO
på den annen side

ved overenskomstrevisjonen 2007 for helseforetak som går inn under lov 15. juni 2001 om helseforetak.

Følgende gjøres gjeldende som Overenskomst mellom NAVO og Akademikerne:

1. GENERELT

Ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. januar 2007 til og med 30. april 2008, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke NAVO og/eller Akademikerne sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte hele overenskomsten med sentrale og lokale deler.

Lokale forhandlinger

1. Partene er enige om at tekstene i samtlige B-deler inngått mellom forbundene/foreningene i Akademikerne og helseforetakene prolongeres for kommende overenskomstperiode. Avtaleteksten kan kun endres når begge lokale parter er enige om det.

2. For medlemmer av Den norske lægeforening skal det 1. september 2007 tas opp lokale forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer. For leger under spesialisering, turnusleger og medisinstudenter med lisens skal NAVO og Den norske lægeforening forhandle sentralt om lønnsreguleringen. Forhandlingene skal føres på grunnlag av antatt årslønnsutvikling for andre grupper slik den avtegner seg etter vårens lønnsoppgjør. Eventuelle lønnstillegg gjelder fra 1. januar 2007, dersom annet ikke blir avtalt.

Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet gjennomføres bistand i overensstemmelse med Hovedavtalen § 7, 5. ledd. Oppnås ikke enighet om lokale lønnstillegg gjelder arbeidsgivers siste tilbud. Det samme gjelder forhandlingene mellom NAVO og Den norske lægeforening om lønnsregulering for leger under spesialisering, turnusleger og medisinstudenter med lisens.

Forhandlingene skal starte senest mandag 3. september kl 16.00 og være gjennomført innen fredag 21. september kl. 16.00. Frist for å be om bistand fra de sentrale parter settes til mandag 17. september kl. 16.00.

Partene er enige om i fellesskap å utarbeide et notat som beskriver de lønnsreguleringer medlemmer av Akademikerne har avtalt så langt i 2007 og se dem i lys av lønnsreguleringene andre grupper har avtalt for 2007. Utarbeiding av tallmaterialet skal skje i et samarbeid med Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene og Statistisk sentralbyrå. Riksmeklingsmannen kan etter ønske fra en av partene bistå i utarbeiding og tolking av tallmaterialet.

Notatet skal være et grunnlag for de lønnsreguleringer som skal foretas ved helseforetakene. Frist for utarbeiding av notatet er 1. august 2007.

3. 14. mai 2007 skal det tas opp lokale forhandlinger om lønn for arbeidstakere som kommer inn under denne overenskomsten, og som ikke er medlemmer av Den norske legeförening. Lønnstillegg gjelder fra 1. januar 2007, dersom annet ikke blir avtalt.

Frist for forhandlingene settes til 1. juni 2007. Frist for å be om bistand settes til 25. mai 2007.

Resultatet av forhandlingene sendes ved fristens utløp til NAVO og Akademikerne, som deretter avslutter forhandlingene ved å forhandle om eventuelle utestående spørsmål fra de lokale forhandlingene.

Dersom det ikke oppnås enighet i de avsluttende sentrale forhandlingene mellom NAVO og Akademikerne, kan hver av partene si opp plassene til de arbeidstakere som ikke er medlemmer av Den norske lægeförening og som disse forhandlingene gjelder. Det vises til Hovedavtalens § 9.

Kriterier for lokal lønnsdannelse

Partene har et felles ansvar for å utvikle kriterier for lokal lønnsdannelse slik at de er tilpasset helseforetakenes formål og virksomhet. Viktig i denne sammenheng er blant annet å fremme måloppnåelse av:

- Helsepolitiske føringer, inkludert prioriteringsforskriften
- Oppnå kostnadseffektivitet, faglige mål og kvalitet i helseforetakene
- Sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Rekruttere, beholde og utvikle kompetente og motiverte medarbeidere

Det skal foretas individuell vurdering basert på arbeids- og ansvarsområdet samt den enkeltes jobbutførelse og anvendt kompetanse. Partene er videre enige om å ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

Praktisk gjennomføring og kriterier for vurderingene drøftes mellom de lokale parter.

Partene er enige om at akademikerne inngår i arbeidsgruppen som er opprettet ved enighet mellom NAVO og LO/YS/Unio. Gruppen skal se på hvordan kriterier for lønnsdannelse kan anvendes i helseforetakene

Gjennomføring av meklingsresultatet

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før meklingsavslutning, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før meklingsavslutning.

Ansettelse

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. De lokale parter skal innarbeide bestemmelser om oppsigelsestid i overenskomstens lokale del eller i særavtale

Rekruttering av arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn

Partene er enige om at det må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor NAVO-sektoren. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere aktuelle problemstillinger for den enkelte virksomhet knyttet til innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

Lokalt bør arbeidsgivere drøfte med de ansattes organisasjoner ulike tiltak i virksomheten som kan lette innvandrernes inntredelse og deltakelse ved ansettelse i virksomheten. Partene vil særlig peke på at den opplæring som tilbys innvandrerne tilpasses virksomhetens behov, samt gir kjennskap til norsk bedriftskultur.

Likestillingsspørsmål

Partene er enige om at det partssammensatte utvalg for likestilling/likelønn fortsetter i overenskomstperioden. Målet med utvalget er å bidra til likestilling i NAVOs virksomheter gjennom bl.a.

- Nettverk/erfaringsutveksling
- Temadager
- Oppfølging av utvalgets kartlegging
- Bidra til at likestillingsspørsmål blir innarbeidet som en del av virksomhetens strategier og planer

Drøfting av AFP-ordningen

Proessen med å komme frem til en tilpasning av AFP- ordningen må være slutført så tidlig at arbeidstakerne innen rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system og slik at det er tid til lovmessige og systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010. Dette tilsier at partene bør drøfte de praktiske tilpasninger i 2008.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

Partene er enige om at det skal være et sett ensartede ”sosiale bestemmelser” som skal være like for alle ansatte i helseforetakene. NAVO-Helse har inngått protokoller med forbundene i LO, YS, Unio og SAN om et sett av slike bestemmelser, jfr. vedlegg. Disse gjøres også gjeldene her. Bestemmelsene er en del av den samlede overenskomst mellom NAVO og Akademikerne.

3. OVERENSKOMSTDEL MELLOM NAVO OG DEN NORSKE LÆGEFORENING

Under henvisning til hovedavtalens § 4, jfr. §7, er partene enige om å gjennomføre revisjon av gjeldende overenskomstdel A2 som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens §4 mellom NAVO-Helse og Den norske lægeforening.

Overenskomstdel A2 videreføres med følgende endringer:

Lønnsreguleringer

Mellomoppgjøret 2006 for legene implementeres i samsvar med riksmeklingsmannens møtebok.

Fra 1. januar 2007 økes minimumslønnsatsene for medisinerstudenter, turnusleger og leger under spesialisering i henhold til nedenstående. Økningen kommer i tillegg til eventuelle individuelle eller kollektive tillegg.

Nye minimumslønnsatser:

Medisinerstudenter	325.500
Turnusleger	356.000
Leger under spesialisering kategori A	390.000
Leger under spesialisering kategori B	423.500
Leger under spesialisering kategori C	457.000

Fra 1. januar 2007 økes minimumslønnsatsene for kategori D i de lokale B-deler med 2,5 %. Økningen kommer i tillegg til eventuelle individuelle eller kollektive tillegg.

Fra 1. januar 2007 gis alle overleger en økning av individuell basislønn med 2 % . Individuelle og kollektive tillegg som ikke inngår i basislønnen, økes også med 2 %. Ingen gis mindre enn kr 12.000,- eller mer enn kr 18.000,-. Økningen kommer i tillegg til eventuelle individuelle eller kollektive tillegg.

Ny minimumslønnsats for overleger: kr 500.000,-

For leger med andre lønnsystemer enn det som følger av A2, for eksempel totallønnsavtaler, økes lønnen i disse avtalene med 2 % med virkning fra 1. januar 2007, slik at den samlede virkningen av oppgjøret blir en lønnsøkning på 2 %. Ingen gis mindre enn kr 12.000,- eller mer enn kr 18.000,-.

Fra Riksmeklingsmannens møtebok 2005:

§5.2 "Sikringsbestemmelse" utgår

§ 5.4.4 gis følgende tilføyelse:

Leger under spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger og adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, gis et individuelt lønnstillegg tilsvarende det kategoriopprykk de ville fått dersom de var i jobb. Tillegget gis som et personlig tillegg.

I tillegg gjelder følgende fra Riksmeklingsmannens møtebok 2005:

Dnlf og NAVO-helse konstaterer at partene med hjemmel i Aml § 41, nr. 5 har avtalt unntak fra lovens arbeidstidskapittel. Arbeidsgiver og den enkelte lege kan gjøre avtale om utvidet tjeneste (UTA), jfr. Overenskomstens § 3.3. Arbeidsgiver kan også i tilfeller der det ikke er gjort slik avtale, etablere vaktordninger som innebærer at legene arbeider innefor rammen av "Vernebestemmelsene" i § 3.5.3.

Det vises for øvrig fortsatt til Arbeidsmiljølovens § 46 A.

Partene er enige om at avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.

Bestemmelsen i A2, § 3.3, jfr. § 3.5.3, skal ikke tvistes, brukes som pressmiddel eller på annen måte bringes inn som ledd i arbeidskamp. Lokale rettstvister om dette frafaller og vil ikke bli reist senere.

Legeforeningen vil i slike situasjoner hvor dette eventuelt skjer, kollektivt på foretakene, instruerer tillitsvalgte om forståelsen av fredspliktens prinsipper og rekkevidde. Krav fra leger, kollektivt eller individuelt, utformet i den hensikt å utøve press på dette grunnlag vil ikke få Legeforeningens støtte. Rettstvister på tilsvarende grunnlag vil ikke bli støttet fra Legeforeningen sentralt.

Partene er enige om at godtgjørelse for vakter som er fastsatt i overenskomstens del B beregnes, med mindre annet er avtalt lokalt, av basislønn slik den er beskrevet i § 5.3 i del A2. Det vises også til protokoll fra avsluttende forhandlinger mellom NAVO og Akademikerne den 31. januar 2003, punkt 2 annet ledd. Aktuelle B-deler presiseres i henhold til ovenstående.

Arbeidsgruppe vedrørende arbeidstid

Partene er enige om å sette ned en arbeidsgruppe med følgende mandat:

Økt fokus på pasientbehov og pasientrettigheter, knyttet til tilgjengelighet, kvalitet og service, gjør at helseforetakene må være i kontinuerlig endring og utvikling når det blant annet gjelder tilretteleggingen og organiseringen av sine tjenester.

Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe som skal vurdere legenes arbeidstidsbestemmelser. Hensikten med arbeidet er å utrede arbeidstidsordninger som ivaretar pasientenes behov for kvalitet, økt fleksibilitet og service og helseforetakenes driftsmessige behov. Samtidig skal arbeidstidsbestemmelsene til enhver tid være slik at det sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, et tilfredsstillende arbeidsrettslig vern og slik at den enkelte lege har forutsigbarhet i forhold til sin arbeidstid.

Med utgangspunkt i de forutsetninger som er omtalt ovenfor skal arbeidsgruppen drøfte hvilke konsekvenser ulike arbeidstidsordninger har for blant annet:

- muligheten til å utvikle nye arbeidsformer
- spesialiseringen av leger og helseforetakenes ansvar for utdanning
- hensiktsmessige vaktordninger for helseforetak og for arbeidstaker
- helseforetakenes behov for en fleksibel drift (mht arealutnyttelse, investering i ny teknologi og mobilitet)

Som en del av arbeidet skal arbeidsgruppen dokumentere og vurdere

- dagens arbeidstidsbestemmelser for legene og

- sammenligne disse med tilsvarende ordninger i de andre nordiske land og de mest relevante landene innen EØS-området

Utvalget skal bestå av 6 representanter. 3 representanter oppnevnes av NAVO og 3 representanter oppnevnes av Dnlf. NAVO har ansvaret for sekretariatet. Utvalget skal utarbeide møteplan og fastlegge milepæler for de punktene som er omtalt ovenfor. Dette skal godkjennes av partene. Utvalget skal avlevere skriftlig rapport og delrapporter ved milepæl.

Utvalget skal begynne sitt arbeid senest 15.02.2007. Arbeidet skal være avsluttet innen 31.12.2007.

ØVRIGE KRAV

Øvrige krav tas ikke til følge.

Vedlegg

”Sosiale bestemmelser” for overenskomstområde 10 Helse:

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.

1.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

1.2

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger, adopsjonspenger, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag.

1.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1. måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

1.4

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn utover den permisjon hun ellers ville hatt rett til etter første ledd.

2. Lønn under omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

3. Lønn ved fri under amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

4. Lønn under militærtjeneste mv

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Merknad til punktene 1-4:

Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h. h. t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

5. Omplussing

Ved omplassering innen samme foretak/virksomhet pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

6. Forsikring på tjenestereiser

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

7. Yrkesskedeforsikring

7.1 Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Forsikringssselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringssselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

7.2 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf frl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

7.5 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.

7.6 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

7.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.

7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskedeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskedeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskedeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

7.10 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

8. Gruppelivsforsikring

8.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

8.2 Dekning:

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
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	

8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A Avdødes ektefelle (se dog 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. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligging er gitt.

8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

8.6 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

9. Pensjon

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Buskerud fylkeskommunale pensjonskasse, Akershus fylkeskommunale pensjonskasse, Oslo pensjonsforsikring A/S og lov om pensjonsordning for apoteketaten. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov- og dels tariffestet.

I Ot.prp nr 66 (2000-2001) s.41 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

"Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtekstfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem".

Foretakene skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende "overføringsavtale". Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenstepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er sluttført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjonsgivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1.januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.

10. Ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr.1, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr.1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige proSENTSATS for feriepengetilskudd skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengetilskudd.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengetilskudd.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at i ukens sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gissammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. lovens § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul - og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom helseforetaket og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

11. Arbeidstidsforkortelsen pr 01.01.87

Arbeidstidsforkortelsen pr. 01.01.87 videreføres.

Til protokollen:

I

Samarbeidsutvalg for pensjonsforhold og forhold i forbindelse med yrkesskade

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, Unio, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra NAVO og helseforetakene/de regionale helseforetakene. NAVO leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold, med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.08.

Samarbeidsutvalget skal drøfte og utveksle synspunkter samt avgi rapport om følgende:

- Yrkesskadeforsikringen og forholdet til tidsbegrenset uførestønad.
- Forholdet mellom yrkesskadedekningen og skader påført ansatte av pasient/klient/bruker eller dennes pårørende på fritiden.

Arbeidet vedrørende yrkesskadeforsikring skal gjennomføres innen 31.12.06.

II

Medlemmer som unntas fra overenskomsten

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll sikret som personlige ordninger.

III

Helseforetak/foretak/virksomhet

Der det i disse bestemmelser benyttes begrepene helseforetak eller foretak omfattes også virksomheter som er heleid av helseforetakene, med selvstendig medlemskap i NAVO og plassert i overenskomstområde 10.

IV

Partene er enige om at pkt 1.2 skal forstås slik at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i barnets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketrygdloven.

V

Pleiepenger.

Partene er enige om at pkt 1.2 i de sosiale bestemmelser er slik å forstå at inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

Protokolltilførsel fra arbeidstakerorganisasjonene:

Arbeidstaker organisasjonene mener at full lønn etter bestemmelsene i pkt 1 skal regnes ut fra den stilling/arbeidstidsordning arbeidstakeren arbeidet i på overgangstidspunktet.

Protokolltilførsel fra NAVO-Helse til protokolltilførsel fra arbeidstakerorganisasjonene:

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan.
NAVO-Helse vil ta initiativ til en gjennomgang av hvordan denne bestemmelsen praktiseres.