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.

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 svangerskapspenger 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 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.

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 tilsettingsforhold 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 tilsettingsforhold i LHL. Dersom gjeldende vaktordning endres og vaktlønn etter overenskomsten del B overstiger kompensasjon i henhold til denne sikringsbestemmelsen, skal overlegen tilstås 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 påskestengning som følger av tidligere avtale som personlig ordning.

**Partssammensatt utvalg – vakt og beredskapsordninger**

Partene er enig om at det i tariffperioden nedsettes er partssammensatt utvalg som skal se på vakt- og beredskapsordninger for leger i LHL. Arbeidet skal sluttføres 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.

**Ansattegoder**

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.

**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 etterlattepensjon 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 fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.