FAGFORBUNDET

Tariffavtale

1. juni 2018 – 30. juni 2020

mellom

ULOBA – Independent Living Norge SA

og

Fagforbundet



TARIFFAVTALE

MELLOM

ULOBA - INDEPENDENT LIVING NORGE SA

OG

FAGFORBUNDET

FOR

PERSONLIGE ASSISTENTER /

FUNKSJONSASSISTENTER

Tariffperioden 01.07.2018 - 30.06.2020

Innhold

Kapittel 1 ……..... 3
§ 1 Virkeområde …….. 3
1.1 Omfangsbestemmelse ……..... 3
§ 2 Ansettelse ……..... 3
§ 3 Oppsigelse ……. 4
§ 4 Arbeidstid …….. 4
4.1 Definisjon …….. 4
4.2 Ukentlig arbeidstid …….. 4
4.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden …… 4
4.4 Arbeidsplan …… 4
4.5 Passiv arbeidsøkt ……..... 5
4.6 Beredskapsvakt utenfor arbeidssted ……. 5
4.7 Arbeidstid på reise …….. 5
§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m. …….. 5
5.1 Avgrensninger …….. 5
5.2 Lørdags- og søndagstillegg …… 5
5.3 Helge- og høytidstillegg ……. 6
5.4 Kvelds- og nattillegg …….. 6
§ 6 Overtid …….. 6
§ 7 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon 7
§ 8 Pensjon og forsikringsordninger …… 7
§ 9 Korte velferdspermisjoner …….. 7
§ 10 AFP ordningen …… 7

Kapittel 2 Lønnsbestemmelser……. 8
§ 11 Lønnsbestemmelser …… 8
11.1 Hovedregel …….. 8
11.2 Lønn for deltidsstillinger ……..... 8
11.3 Lønnssystem …… 8
11.4 Minstelønnsgarantier …… 8
11.5 Ansiennitetstillegg …….. 8
11.6 Lokale forhandlinger …….. 9
11.7 Organisasjonsmessig behandling …… 9

Kapittel 3 Reiseavtaler ……. 9

Kapittel 4 Varighet og regulering 2. avtaleår …….. 10

Bilag 1 Ferie …… 11
Bilag 2 Korte velferdspermisjoner …….. 13
Bilag 3 AFP-ordningen …… 15

Protokoll Tariffrevisjonen 2018 – 2020 ……. 19

TARIFFAVTALE MELLOM ULOBA - INDEPENDENT LIVING NORGE SA (Uloba SA) OG FAGFORBUNDET FOR PERSONLIGE ASSISTENTER / FUNKSJONSASSISTENTER

Kap. 1

§ 1 Virkeområde

1.1. Omfangsbestemmelse

Denne tariffavtalen er inngått mellom Uloba – Independent Living Norge SA og Fagforbundet og gjelder for personlige assistenter og funksjonsassistenter.

Borgerstyrt personlig assistanse (BPA) er et likestillingsverktøy for funksjonshemmede med assistansebehov og som gir funksjonshemmede mulighet til å delta på alle samfunnets arenaer. BPA betyr at den funksjonshemmede fungerer som arbeidsleder for sine egne assistenter. Assistentene bistår med praktisk assistanse, i og utenfor hjemmet, i arbeidslivet og på reise.

I jobben som personlig assistent eller funksjonsassistent utøver arbeidstakeren service og praktisk assistanse for den hun/han jobber for. Tariffpartene presiserer derfor at det å jobbe som assistent ikke krever noen formell fagkompetanse. Arbeidet baseres på den konkrete opplæringen arbeidslederen gir og er direkte knyttet til de praktiske behovene for assistanse som den enkelte funksjonshemmede har på bakgrunn av sin funksjonsnedsettelse og de samfunnsskapte barrierene.

§ 2 Ansettelse

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det skal foreligge skriftlig arbeidsavtale.

§ 3 Oppsigelse

Oppsigelse skal være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ved oppsigelse etter prøvetid løper oppsigelsestiden fra den første dagen i den påfølgende måneden.

Ved opphør av BPA ordning grunnet vedtakseier dødsfall, gjelder en oppsigelsesfrist fra arbeidsgiver på 2 måneder med mindre arbeidsmiljølovens ufravikelige regler tilsier en lengre oppsigelsestid.

§ 4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver

4.2 Ukentlig arbeidstid

Arbeidstiden er 35,5 timer pr. uke

4.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidstiden for personlige assistenter kan gjennomsnittsberegnes. Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden reguleres av AML kap. 10.

4.4 Arbeidsplan

Det vises til den til hver tid gjeldende særavtale for arbeidsplaner inngått mellom arbeidsgiver og Fagforbundets hovedtillitsvalgt. Foreligger ingen særavtale, skal AML Kap. 10 gjelde.

4.5 Passiv arbeidsøkt

Arbeidsøkten innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgt, jf AML §§ 10-3 og 10-5

Passiv tid ved tilstedeværelse på arbeidsstedet lønnes 20 minutter pr. time. Hver inntreden kommer i tillegg til disse 20 minuttene, og utløser 30 minutters lønn. Aktiv tid utover 30 minutter, utløser nye 30 minutters lønn. Dersom assistenten ved arbeidstidens slutt har vært aktiv i en 1/3 eller mer, skal hele arbeidstiden lønnes som aktiv. Nattillegg, lørdags- og søndagstillegg og helgedagstillegg betales for det omregnede timetall

4.6 Beredskapsvakt utenfor arbeidssted

Med beredskapsøkt forstås en ordning hvor arbeidstaker er tilgjengelig slik at vedkommende kan varsles på den måten virksomheten finner formålstjenelig. Godtgjøring for slik ordning hvor den ansatte har mulighet for å bevege seg utenfor hjemmet, avtales mellom partene lokalt og betales med minimum 1/5 timelønn.

4.7 Arbeidstid på reise

For arbeidstid på reise, se kap. 3.

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m

5.1 Avgrensninger

Overtidsarbeid
Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 65,- per arbeidet time

5.3 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid innenfor følgende tidsrom betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr arbeidet time:

Alle hellig- og høytidsdager,	kl. 00.00 – 24.00
Påskeaften,	kl. 00.00 – 24.00
Pinseaften,	kl. 12.00 – 24.00
Julaften,	kl. 12.00 – 24.00
Nyttårsaften,	kl. 12.00 – 24.00
Onsdag før skjærtorsdag	kl. 12.00 – 24.00

Tillegget utelukker ikke tillegg etter pkt. 5.4

5.4 Kvelds- og nattillegg

For ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 06.00 betales et tillegg på minst kr 68,- pr arbeidet time.

§ 6 Overtid

6.1 Definisjon og rammer for overtid

Pålagt arbeid utover den alminnelige pr. arbeidsøkt i henhold til arbeidsplan, kfr. § 4 er overtidsarbeid.

Deltidsansatte har krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke i henhold til arbeidsplan.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.
Overtid skal være pålagt og kontrollerbart i hht til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

6.3 Overtidstillegg

For pålagt overtidsarbeid i tiden mellom kl 06.00 og kl 21.00 utbetales et tillegg på 50% til ordinær timesats.

Det utbetales 100% - tillegg til ordinær timesats i følgende tilfeller:

- For pålagt overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00
- For pålagt overtidsarbeid utført på lørdager og søndager.

Det utbetales 133% - tillegg til ordinær timesats i følgende tilfeller:

- Alle hellig- og høytidsdager, kl. 00.00 – 24.00
- Påskeaften, kl. 00.00 – 24.00
- Pinseaften, kl. 12.00 – 24.00
- Julaften, kl. 12.00 – 24.00
- Nyttårsaften, kl. 12.00 – 24.00
- Onsdag før skjærtorsdag kl. 12.00 – 24.00

§ 7 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon ytes i samsvar med Lov om Folketrygd.

§ 8 Pensjons- og forsikringsordninger

Ansatte knyttet opp til den forsikrings- og pensjonsordning som til enhver tid er gjeldende i virksomheten. Før eventuelle endringer foretas, skal disse drøftes mellom partene

§ 9 Korte velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås permisjon med lønn inntil 12 (14) / 10 (12) arbeidsdager i løpet av kalenderåret.
Det vises for øvrig til bilag 2.

§ 10 Avtalefestet pensjon (AFP)

Avtaleforholdet skal tilknyttes Fellesordningen for AFP.
Det vises for øvrig til bilag 3.

Kap. 2 LØNNSBESTEMMELSER

§ 11 Lønn og lønnsbestemmelser

11.1 Hovedregel

Med lønn menes fast lønn og alle faste tillegg.

Lønn fastsettes ved tilsetting gjennom avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Før fastsettelse av lønn skal det foretas en vurdering av arbeidstakers kompetanse og erfaring.

11.2 Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

11.3 Lønnssystem

Partene er enige om at dette er et minstelønnssystem.

11.4 Minstelønnsgarantier

Minstelønn for personlig assistent er kr 180.55,- pr time (kr 333.300 i full stilling).

Fra 01.07.2019 er minstelønn for personlig assistent kr 182,55 pr time (kr 337.000 i full stilling).

Det kan inngås avtale om høyere lønn.

11.5 Ansiennitetstillegg

Etter	3 års	ansiennitet	4%
Etter	6 års	ansiennitet	8%
Etter	9 års	ansiennitet	12%
Etter	12 års	ansiennitet	16%
Etter	15 års	ansiennitet	20%

Ansiennitetstillegget gis ut fra lønn inklusiv alle ubekvemstillegg.

Ansiennitet beregnes etter følgende regler:
- Tidligere arbeid som personlig assistent i og utenfor Uloba
- Lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon

11.6 Lokale forhandlinger

Det skal gjennomføres forhandlinger mellom de lokale parter. Med de lokale parter menes her Uloba SA og Fagforbundets lokale tillitsvalgte. Forhandlinger skal føres på grunnlag av virksomhetens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne, herunder også lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene hvor partenes syn fremkommer.

11.7 Organisasjonsmessig behandling

Dersom de lokale parter ikke blir enige etter pkt. 10.6, kan hver av partene kreve at saken forelegges Uloba SA og Fagforbundet sentralt til organisasjonsmessig behandling. Møte mellom de sentrale parter skal avholdes så snart så mulig. Oppnås det heller ikke enighet mellom de sentrale parter, kan saken bringes inn for et utvalg til endelig avgjørelse. Utvalget består av en fast nøytral oppmann samt en representant fra hver av partene. Hvis partene ikke blir enige om oppmann blir Riksmeklingsmannen, eller den han oppnevner, oppmann.

Kap. 3 REISEAVTALER

Før reise finner sted (påbegynnes) skal det inngås avtale om arbeidstid og øvrige vilkår.
Reiseavtale skal foreligge ved reise innenlands og utenlands. Det er en forutsetning for inngåelse av reiseavtale at reisen innebærer overnatting.

Kap. 4 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR

Denne tariffavtale gjøres gjeldende fra 1. juli 2018 til 30. juni 2020 og videre 1 – ett – år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Uloba SA og Fagforbundet om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp overenskomsten innen 14 dager etter forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. juli 2019.

Bilag:

1. Ferie
2. Korte velferdspermisjoner
3. AFP ordning

BILAG TIL TARIFFAVTALEN

BILAG 1 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

1. Utbetaling av feriepenger

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni i ferieåret, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 nr. 3.

2. Avtalefestet ferie

Utvidet feriefritid
Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av 1 uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den 5. ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

Beregning av feriepenger
Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 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 arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

Fastsetting av avtalefestet ferie mv.
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 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

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 feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

Overføring av avtalefestet ferie
Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

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

BILAG 2

Korte velferdspermisjoner

Med korte velferdspermisjoner etter nedenstående regler menes, dersom ikke annet er bestemt i det enkelte punkt, permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Partene i Uloba treffer nærmere avtale om retningslinjer for praktiseringen av ordningen med korte velferdspermisjoner.

Dersom det i Uloba ikke er fastsatt tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde som korte velferdspermisjoner:

1. Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstakeren krav på til sammen inntil 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse/bisettelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege, tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I de enkelte tilfelle må arbeidstakeren også reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

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

4. Permisjon for ektefelle når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse i sykehus.

5. Permisjon ved flytting til ny bolig i forbindelse med skifte av stilling i bedriften.

6. Permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.

7. Permisjon ved eget bryllup.

8. Permisjon ved sesjon.

9. Arbeidstakeren har rett til inntil 3 dagers permisjon 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.

10. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetimen.

11. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren p.g.a. Egen sykdom må forlate arbeidsstedet.

12. Generelt
    Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 10/12 dager innen kalenderåret avhengig av om arbeidstaker har 5 eller 6 dagers uke.

    Samboer er i forhold til ovenstående bestemmelser likestilt med ektefelle. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Bilag 3

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 fratre 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 LO og NHO 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.nyafp.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 tilstås 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 pensjonsgivende 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 pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.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 pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon 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.

PROTOKOLL

År 2018 den 29. august og 7. september ble det holdt forhandlinger vedrørende revisjon av tariffavtalen mellom Uloba – Independent Living Norge SA og Fagforbundet for personlige assistenter/funksjonsassistenter

Til stede fra partene:

Fra Uloba – Independent Living Norge SA	Frode Christensen Marianne Wang Teigstad Dag-Helge Kleven Vibeke Marøy Melstrøm *(dag to)*
Fra Fagforbundet:	Arne Løseth Britt Øyen Joao Carlos Zukauskas Solemdal Helge Sørli Odd Haldgeir Larsen (*dag to*)

Etter forhandlinger er Uloba – Independent Living Norge SA (Uloba) og Fagforbundet vedrørende tariffrevisjonen 2018 enige om følgende:

Det gis et generelt tillegg fra 01.07.2018 til alle ansatte på kr 7,80 pr time (kr 14.403 i full stilling).

Minstelønn for personlig assistent er kr 180,55 pr time (kr 333.300 i full stilling).

Fra 01.07.2019 gis et generelt tillegg til alle ansatte på kr 2,00 pr time (kr 3.700 i full stilling).

Fra 01.07.2019 er minstelønn for personlig assistent kr 182,55 (kr 337.000 i full stilling).

Ved fast eller midlertidig ansattes død gis det etterlønn i tre måneder (tilvarende tre måneders historisk lønn) til pårørende.

Partene er enige om å arbeide for en heltidskultur.

Partene er enige om at den samlede rammen for tariffrevisjonen 2018 i Uloba er i tråd med arbeidslivet for øvrig.

Det foretas for øvrig endringer i tariffavtalen slik det framgår av vedlegg.

Iverksetting av oppgjøret:
Partene er enige om at svarfrist settes til: 15. oktober 2018 kl. 15.00.

For øvrig gjelder følgende:
Det foretas ingen etterbetaling til arbeidstakere som har fratrådt stillingen før vedtakelsesdato med mindre fratredelsen skyldes pensjonering.
Det foretas ikke omregning av overtidstillegg for tiden før vedtakelsesdato.

Uloba – Independent Living Norge SA

Vibeke Marøy Melstrøm

Fagforbundet

Odd Haldgeir Larsen

Pensjonsordningen i Uloba SA

Etter at partene har drøftet pensjonsordningen jf. overenskomsten kap 1 § 8 har Uloba SA besluttet å endre pensjonsodningen slik at den nye ordingen vil bli gjeldende med følgende nye elementer:

- Opptjening fra første krone
- Ansatte fra fylte 18 år
- Ingen krav til stillingsstørrelse og lengde på ansettelsestid.

Virkning av den nye ordningen blir fra 1. januar 2019.

Omtanke · Solidaritet · Samhold

Vil du bli medlem i Fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**

Fagforbundet. September 2018 • Opplag: 500

FAGFORBUNDET