

**MØNSTERAVTALE**

**TANNHELSESEKRETÆRER**

**1. mai 2022 - 30. april 2024**

mellom

**Den norske tannlegeforening**

og

**Parat**

## INNHOLDSFORTEGNELSE

§ 1	MØNSTERAVTALENS OMFANG	3
§ 2	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	3
§ 3	ARBEIDSTID	4
§ 4	OVERTIDARBEID OG SEN ARBEIDSTID	4
§ 5	FERIE	5
§ 6	SYKEBESTEMMELSER	5
§ 7	ETTERLØNN VED DØDSFALL	6
§ 8	SPESIELLE FORDELER	6
§ 9	LØNNSBESTEMMELSER	7
§ 10	TAUSHETSPLIKT	9
§ 11	ARBEIDSTØY	9
§ 12	VAKSINE	9
§ 13	PERMISJON VED EKSAMEN	9
§ 14	KORTE VELFERDSPERMISJONER	9
§ 15	OMSORGSPERMISJON	10
§ 16	IKRAFTTREDEN OG VARIGHET	11
§ 17	REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR	11
§ 18	INNGÅELSE AV TARIFFAVTALE M.M.	11
BILAG 1	HOVEDAVTALE	12
BILAG 2	AVTALE OM NY AFP-ORDNING	15
BILAG 3	SLITERORDNINGEN	18
BILAG 4	FERIE	21
BILAG 5	PERMITTERING	23

## OM MØNSTERAVTALEN

Den norske tannlegeforening har inngått Mønsteravtale med Parat om lønns- og arbeidsvilkår for tannhelsesekretærer.

Mønsteravtalen kan benyttes på to måter:

- a. Som en del av det individuelle ansettelsesforholdet i henhold til arbeidsavtalen, uten bilagene hovedavtale, avtalefestet pensjon (AFP), sliterordningen og permittering (bilagene 1, 2, 3 og 5).
- b. Som en tariffavtale mellom Fagforbundet og virksomheten inkludert bilagene; Hovedavtale, AFP, sliterordningen og permittering (bilagene 1, 2, 3 og 5).

Den norske tannlegeforening anbefaler at denne Mønsteravtale med Hovedavtale blir tiltrådt som tariffavtale, mellom tannlegevirksomheter og Parat.

Partene er enige om at intensjonen om informasjon, samarbeid og medbestemmelse, som er formulert i bilag 1 også bør vurderes så langt det passer for de virksomheter som benytter Mønsteravtalen uten å være tariffbundet, jf. pkt. a. ovenfor.

## § 1 MØNSTERAVTALENS OMFANG

Avtalens bestemmelser skal gjelde for tannhelsesekretærer og assistenter ansatt hos privatpraktiserende tannleger eller private tannlegevirksomheter, heretter kalt arbeidsgiver eller virksomheten.

## § 2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

### 1. ANSETTELSE

Ved ansettelse gjelder arbeidsmiljølovens kapittel 14.

Ansettelse skal skje skriftlig og avtales enten som

- a) fast ansettelse eller
- b) for et bestemt tidsrom eller for arbeid av forbigående art, jf. arbeidsmiljølovens § 14-9

For begge ovennevnte ansettelsesformer kan det dreie seg om enten heltids- eller deltidsansettelse - med eller uten forutgående skriftlig avtalt prøvetid.

I de tilfeller hvor det på grunn av kortvarig ekstraordinær arbeidsbelastning oppstår behov for økt bemanning, kan det ansettes ekstrahjelp for angjeldende periode.

På de arbeidsstedene hvor det er tillitsvalgt, skal spørsmålet om ansettelse av ekstraordinær arbeidskraft på forhånd drøftes med de tillitsvalgte.

### 2. OPPSIGELSE

- a) Ved oppsigelse gjelder arbeidsmiljølovens kapittel 15 og kapittel 17.
- b) Driftsinnskrenkninger og rasjonalisering.

I tilfelle oppsigelse som følge av driftsinnskrenkning/rasjonalisering skal under ellers like vilkår den arbeidstaker oppsies først som har den korteste sammenhengende ansettelsestid hos tannlegen.

### § 3 ARBEIDSTID

- a) Den ordinære effektive arbeidstid skal ikke overstige 9 timer per dag eller 37,5 timer per uke.
- b) Hvis arbeidstiden er over 5 ½ time, skal arbeidet avbrytes med minst en pause. Hvis arbeidstiden er minst 8 timer, skal det gis en eller flere pauser som til sammen skal være ½ time. Arbeidstaker har krav på 20 minutter sammenhengende spisepause, jf dog § 9 nr. 2.
- Hvilepauser regnes som arbeidstid hvis arbeidstakeren ikke fritt kan disponere hvilepausen. jf. arbeidsmiljølovens § 10-9 (1).
- c) Arbeidstidsordningen med pauser fastsettes ved skriftlig avtale innenfor den driftstid som den enkelte arbeidsgiver finner rasjonell. Det er adgang til å fastsette skriftlig en arbeidstidsordning med varierende arbeidstid slik at den gjennomsnittlige arbeidstid for en nærmere avtalt periode på inntil 1 år, ikke må overstige 37,5 timer per uke. Det henvises videre til arbeidsmiljølovens § 10-5.
- d) Arbeidstiden bør fordeles på de første 5 dager i uken.
- Hvis det inngås avtale om innskrenket arbeidstid visse perioder, reduseres antallet fridager tilsvarende med mindre den reduserte arbeidstid innarbeides på annen måte.
- For de uker som det arbeides på lørdager, bør det gis fri på mandagen i tilknytning til frilørdagen med mindre partene blir enige om en annen fridagsordning. Hvis en slik arbeidsordning ikke kan gjennomføres kan arbeidstaker kreve en arbeidstidsordning med fri annenhver lørdag.
- e) Uten trekk i lønn er onsdag før skjærtorsdag fra kl. 12.00, påskeaften, julaften, pinseaften og nyttårsaften fridag når virksomheten er stengt.
- f) For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens § 10-4 (3).

### § 4 OVERTIDSARBEID OG SEN ARBEIDSTID

#### 1. OVERTIDSARBEID

- a) Arbeid som forlanges utført ut over den i § 3 nevnte arbeidstid, skal regnes for overtidarbeid.
- Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig og må ikke overskride den grense som er fastsatt i arbeidsmiljølovens § 10-6. Om retten til å bli fritatt for overtidarbeid, se arbeidsmiljølovens § 10-6 (10).
- b) Betaling for overtidarbeid skal skje etter følgende regler:
- For overtidarbeid etter den ordinære arbeidstid og inntil kl. 21.00, samt overtidarbeid som påbegynnes kl. 08.00 eller senere, og inntil ordinær arbeidstids begynnelse:  
Timelønn pluss 50 %
  - For overtidarbeid på dager før søn- og helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt samt på søn- og helligdager, 1. og 17. mai, samt for overtidarbeid mellom kl 21.00 og kl 08.00:  
Timelønn pluss 100 %
  - For arbeid på fridag ifølge oppsatt arbeidstidsordning:  
Timelønn pluss 50 %, men etter ordinær arbeidstids slutt lørdag eller dager før helligdager skal det dog betales timelønn pluss 100 %. Hvis det ordinært ikke arbeides på lørdager, skal nevnte 100 % tillegg gjelde for tid etter kl. 13.15.
- c) Ved utregning av timelønn legges det til grunn månedslønnen for 37,5 timers uke dividert med 162,5. Det beregnes bare i hele og halve timer og slik at påbegynt halvtimere regnes for halv time.

- d) Ved utført overtidsarbeid skal krav om overtidskompensasjon innleveres snarest mulig og under enhver omstendighet innen utløpet av den påfølgende lønningsperiode.
- e) Arbeidstakere under 18 år kan ikke nyttes til overtidsarbeid i arbeidsmiljølovens forstand, dvs. til arbeid over 9 timer pr. dag eller 37,5 timer pr. uke.
- f) I forbindelse med overtidsarbeid skal det betales matpenger med kr 96,- når følgende betingelser er oppfylt:
- arbeidstakeren har allerede arbeidet ordinær dagtid og blir samme dag tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt og
  - overtiden varer minst 2 timer og arbeidsgiver ikke skaffer mat
- I virksomhet hvor det har vært uomtvistelig praksis med en bedre ordning, bibeholdes denne.
- g) Når arbeidsgiver beordrer overtid med nytt fremmøte, skal det betales for minst 2 timers overtid. Fremmøte etter hvile- eller spisepause regnes ikke som nytt fremmøte.
- h) I tilfelle hvor overtid pålegges og den er av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, se arbeidsmiljølovens § 10-9 (2)

## 2. TILLEGG FOR SEN ARBEIDSTID M.M.

- a) Avgrensning  
Det betales ikke tillegg etter denne bestemmelse under overtidsarbeid.
- b) Kvelds- og nattillegg  
For ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00 betales et tillegg på minst kr. 28,- pr. arbeidet time.
- c) Lørdags- og søndagstillegg  
For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. 53,- pr. arbeidet time.
- d) Helge- og høytidstillegg  
For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl. 12.00 og 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, julaften og nyttårsaften, betales et tillegg på minst 100 % av timelønn pr. arbeidet time.

## § 5 FERIE

Ferie og feriegodtgjørelse gis i samsvar med ferieloven og bilag 4 om avtalefestet ferie.

## § 6 SYKEBESTEMMELSER

Det henvises til bestemmelsene i folketrygdlovens kapittel 8.

For sykefravær som skyldes skade voldt av tredjemann på arbeidsplassen, forskutterer arbeidsgiver sykepenger innenfor arbeidsgiverperioden i påvente av erstatningsoppgjør. Den del av erstatningsbeløpet som tilsvarer de forskutterte sykepenger, tilfaller arbeidsgiver.

En arbeidstaker som er forhindret fra å møte fram til arbeidet på grunn av sykdom, er forpliktet til å varsle arbeidsgiver om dette uten ugrunnet opphold og med opplysning om fraværets sannsynlige lengde.

Varer arbeidsuførheten for en arbeidstaker utover de dagene egenmelding kan nyttes, skal lege søkes og fraværet bekreftes med legerklæring.

Arbeidstakere som krever sykepenger av arbeidsgiver på grunnlag av egenmelding, skal ved gjenopptakelse av arbeidet gi en skriftlig erklæring om at fraværet skyldtes sykdom. Dersom slik erklæring ikke blir levert snarest ved tilbakekomst, kan arbeidsgiveren bestemme at retten til sykepenger skal falle bort.

Ved sykefravær som varer utover 3 måneder, skal arbeidstakeren så vidt mulig gi melding til arbeidsgiver om tilbakekomst med minst 14 dagers varsel.

Parat og Den norske tannlegeforening vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

## § 7 ETTERLØNN VED DØDSFALL

Hvis en tannhelsesekretær som har vært ansatt sammenhengende i samme virksomhet i minst 3 år avgår med døden, skal arbeidsgiver utbetale etterlønn.

Etterlatte som arbeidstaker har forsørget/hadde plikt til å forsørge, skal utbetales etterlønn tilsvarende full lønn i 2 måneder regnet fra dødsfallet. Dersom arbeidsgiver har tegnet gruppelivsforsikring, erstatter denne etterlønnen hvis etterlatte er sikret minst samme beløp.

Som etterlatt regnes i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge som er nevnt):

a) Avdødes ektefelle eller registrert partner. Vedkommende regnes ikke som ektefelle/partner dersom det er avsagt dom eller gitt bevilgning for separasjon, skilsmisse eller oppløsning av partnerskapet selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig.

b) Samboer

Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfalltidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de to siste år, eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker.

c) Barn under 20 år

Dersom virksomheten har pensjonsordning som tilgodeser etterlatte eller utbetaler andre ytelser i forbindelse med dødsfallet, skal etterlønnen avkortes tilsvarende.

Dersom det er tegnet forsikring, forskutterer virksomheten et beløp tilsvarende 2 måneders lønn og trer for beløpet inn i forsikringskravet.

## § 8 SPESIELLE FORDELER

Spesielle fordeler som er praktisert eller tilsagt den enkelte, kan ikke forringes i tariffperioden.



- For gjennomført og avsluttet voksenopplæring for ansatte gis det lønnsansiennitet tilsvarende den tid voksenopplæringen har vart, dog begrenset oppad til maksimum ett års lønnsansiennitet.

I tillegg til godskrevet lønnsansiennitet etter forannevnte punkter, gis et halvt års lønnsansiennitet for avlagt eksamen fra 3. året i den videregående skolen på studieretningen med generell studiekompetanse.

b) Praksis

- Full lønnsansiennitet gis for tidligere praksis som tannhelsesekretær/assistent på offentlig eller privat tannlegekontor. Har arbeidstaker annen praksis skal 1 års praksis godskrives med inntil 5 måneders ansiennitet avhengig av hvor relevant praksisen er.
- Ved tidligere deltidsarbeid gis forholdsmessig ansiennitet.
- Avtjening av verneplikt godskrives fullt ut som ansiennitet. Ved avtjening av verneplikt etter ansettelse gis permisjon uten lønn. Slik permisjon avbryter ikke ansienniteten.

c) Annen utdanning

Hvis en nyansatt har annen utdanning eller har vært hjemmевærende med ansvar for barn og dette anses å være av betydning i arbeidet som tannhelsesekretær, skal dette godskrives i rimelig utstrekning

5. Ansatte som har vært fraværende i forbindelse med fødsel og adopsjon inntil 1 år godskrives lønnsansiennitet for denne perioden.
6. Deltidsansatte som er i arbeid og som har en gjennomsnittlig arbeidstid på 20 timer eller mer per uke, opptjener i ansettelsestiden et helt års lønnsansiennitet per år. De som har kortere gjennomsnittlig arbeidstid, opptjener et halvt års lønnsansiennitet per år.
7. Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Ved første gangs ansiennitetsfastsettelse hos arbeidsgiver foretas ved beregningen avrundning til full årsansiennitet, slik at ansiennitetsopprykning på skalaen skjer per 1. januar, 1. april, 1. juli eller 1. oktober og det velges den av disse datoer som ligger nærmest.
8. Utbetaling og avregning av lønn

Det bør benyttes månedlig utbetaling, med mindre partene er enige om noe annet.

Faller nevnte dag på en helligdag, skjer lønning på nærmest foregående hverdag. Arbeidsgiver har anledning til å foreta utbetaling av lønn over bank/post.

Tannhelsesekretæren får på lønningsdagen en oppstilling av arbeidsgiver hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp og beregningsgrunnlaget for feriepengene.

Det er adgang til å inngå avtale om trekk i lønn av fagforeningskontingent.

Når det er nødvendig å beregne lønn for en del av en måned, skal dette skje slik:

Månedslønnen divideres med månedens dagantall fratrukket søndager og den avtalte ukefridagen. I de tilfeller hvor den ukentlige arbeidstid er fordelt på 6 dager skal derimot månedslønnen divideres med månedens dagantall fratrukket søndager. Det beløp som da fremkommer multipliseres med det antall dager - fratrukket søndager og avtalefestede fridager - som faller i de tidsrom tannhelsesekretæren er i arbeid.

## § 9

## LØNNSBESTEMMELSER

## 1. MINSTELØNNSTABELL

Minstelønntabell per 1. mai 2022:

Stillinger	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Assistent	324 900	331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400
Tannhelsesekretær	389 000	389 000	389 000	393 200	404 600	448 400	460 300

1. De ovenstående satser er minstelønnsatser.

Lønnsfastsettelsen skjer ved tilsetting. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver. Det tas hensyn til autorisasjon, jf. helsepersonelloven.

2. Tannhelsesekretærer/assistenter som omfattes av denne mønsteravtale skal minst lønnes etter ovenstående tabell. Skalaene er fastsatt under hensyntagen til den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid over inntil 1 år for den enkelte tannhelsesekretær.

Ved beregning av den ukentlige arbeidstid legges den effektive ordinære arbeidstid til grunn, se dog § 3 b om hvilepausen som skal regnes som arbeidstid hvis arbeidstakeren ikke fritt kan disponere hvilepausen.

Ved beregning av den gjennomsnittlige arbeidstid i forbindelse med lønnsfastsettelse, tas det også hensyn til ferier som arbeidstakeren måtte ha utover den lovbestede.

3. Som heltidsansatte regnes tannhelsesekretærer/assistenter med fast ordinær arbeidstid fra 32,5 - 37,5 timer i gjennomsnitt pr. uke. Som deltidsansatte regnes de som har kortere fast gjennomsnittlig arbeidstid. Som ekstrahjelp regnes arbeidstakere nevnt i § 2, 1 b.

- Heltidsansatte skal avlønnes med månedslønn.
- Deltidsansatte skal avlønnes med månedslønn.
- Ekstrahjelp skal avlønnes med timelønn.

Deltidsansattes månedslønn fastsettes med utgangspunkt i lønnsatsene for 37,5 timers uke og slik at lønnen skal utgjøre så mange 37,5-deler som de effektive arbeidstimer pr. uke.

Timelønnen for ekstrahjelp fastsettes med utgangspunkt i lønnsatsene for 37,5 timers uke. For Timelønnen utgjør 1/162,5-del av månedslønnen.

I denne timelønn er det ikke inkludert betaling for bevegelige helligdager og 1. og 17. mai, da ekstrahjelp ikke har krav på slik godtgjørelse.

4. Tannhelsesekretærer innplasseres på lønnskalaen på grunnlag av lønnsansiennitetsbetingende utdanning og praksis etter følgende regler:

a) Utdanning

- Det gis 1 års lønnsansiennitet for avsluttet tannhelsesekretærutdanning fra den videregående skolen (tidligere yrkesskolen) eller tannhelsesekretærutdanningen ved Det odontologiske fakultet, Universitetet i Oslo.

JK A



## 2. ÅRLIG LØNNSVURDERING

1. I den enkelte virksomhet skal det gjøres en årlig vurdering av tannhelsesekretærens og assistenters lønnsinnplassering. Grunnlaget for den årlige vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Tillitsvalgte kan kreve drøftingsmøte i forbindelse med den årlige lønnsvurderingen.

Arbeidstaker har rett til årlig lønnsamtale.

2. I vurderingen av den enkelte ansatte skal følgende legges til grunn:

- Stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Arbeidstakerens kompetanse, egnethet og resultatoppnåelse
- Utsiktede skjevheter mellom de ansatte

3. I vurderingen av den enkelte ansatte bør det i tillegg tas hensyn til:

- Utsiktede skjevheter som følge av endret minstelønn
- Relevant dokumentert tilleggskompetanse av betydning for stillingen og av minst ett års varighet (60 fagskole-/studiepoeng)

## § 10 TAUSHETSPLIKT

En tannhelsesekretær er forpliktet til absolutt taushet om alle anliggender som vedkommende i egenskap av ansatt hos arbeidsgiver får kjennskap til.

## § 11 ARBEIDSTØY

Arbeidstøy og sko som er påbudt av myndighetene eller av arbeidsgiver, bekostes av arbeidsgiver og er arbeidsgivers eiendom. Arbeidstøy og sko skal byttes ut ved slitasje. Rengjøring av arbeidstøy er arbeidsgivers ansvar. Dersom rengjøring av arbeidstøy utføres privat, skal det avtales en kompensasjon for dette.

## § 12 VAKSINE

Arbeidsgiver skal sørge for at den ansatte får tilbud om hepatitt B vaksine og årlig influensavaksine, og skal dekke utgiftene til vaksiner. Det er en forutsetning at vaksinene er tilgjengelige og kan tilbys de ansatte.

## § 13 PERMISJON VED EKSAMEN

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt en lesedag før hver eksamen. Det er en forutsetning at utdannelsen er relevant for virksomheten.

## § 14 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Dersom annet ikke uttrykkelig fremgår av den enkelte bestemmelse nedenfor, gis velferdspermisjon for nødvendig tid, inntil en dags varighet, med ordinær lønn.

Lønnet velferdspermisjon kan maksimalt gis inntil 10 eller 12 dager per kalenderår, avhengig av om arbeidstaker har henholdsvis 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

Hos arbeidsgiver som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, har arbeidstaker rett til velferdspermisjon i følgende situasjoner:

1. Ved dødsfall og begravelse/bisettelse i nærmeste familie, med til sammen inntil 3 dager, med ordinær lønn.  
  
Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.  
  
Ved begravelse av kolleger, slik at de ansatte hos vedkommende virksomhet kan være representert.
2. Ved undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege, lege og helsepersonell som kan sykmelde, og viderebehandling som disse anviser, når det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.
3. Ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet, hvor annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig.
4. Når det er påkrevet å være tilstede ved tilvenning av barn i barnehage eller skole, i inntil 3 dager. Ved slik permisjon gjelder følgende:
  - inntil 2 dager med ordinær lønn per barn første skoleår og ved førstegangs tilvenning i barnehage.
  - inntil 1 dag med ordinær lønn pr. barn pr. år, når det på grunn av spesielle forhold og etter henstilling fra barnehage eller skole er nødvendig med ytterligere oppfølging fra foresatt, samt når et barn bytter barnehage/skole.
5. Når det er nødvendig for ektefelle eller samboer, i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
6. Resten av arbeidsdagen når arbeidstakeren p.g.a. sykdom må forlate arbeidsstedet.
7. Ved flytting til fast bolig registrert i folkeregisteret.
8. Ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
9. 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.
10. Ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole. Permisjon er ulønnet og innvilges kun dersom det ikke medfører vesentlig ulempe for driften.
11. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time per dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt en time om dagen. Ordningen opphører når barnet fyller 1 år.  
  
Med samboer, i de aktuelle bestemmelser, menes det samme som etter denne avtale § 7 b.

## § 15 OMSORGSPERMISJON

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst 1 år gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

- a) Ved permisjon i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) (farens rett til 2 uker omsorgspermisjon ved fødsel) gis rett til lønn under permisjon dersom faren overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.
- b) Bor foreldrene ikke sammen, har annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far etter reglene ovenfor, rett til permisjon.



- c) Permisjon med lønn er oppad begrenset til to uker. Ved beregning av lønn skal det sees bort fra lønnsgrunnlaget som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

## § 16 IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Denne avtale trer i kraft 1. mai 2022 og gjelder til 30. april 2024. Mønsteravtalen fornyes automatisk for 1 - ett - år av gangen hvis skriftlig oppsigelse fra partene ikke finner sted senest 2 - to - måneder før utløpsdato.

## § 17 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Den norske tannlegeforening og Parat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Parat og Den norske tannlegeforening tar stilling til endringene i Mønsteravtalen for 2. avtaleår. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp Mønsteravtalen med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2023).

## § 18 INNGÅELSE AV TARIFFAVTALE M.M.

Krav fra Parat om tiltredelse av Mønsteravtalen som tariffavtale, fremsettes overfor den enkelte tannlegevirksomhet, med kopi til Den norske tannlegeforening.

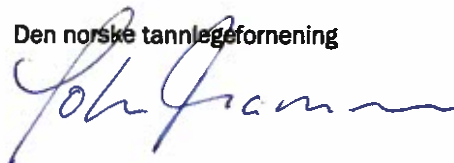
For krav som er fremsatt i tidsrommet 1. til 15. i måneden, gis avtalen virkning fra den 16. For krav fremsatt i tidsrommet 16. til 31. i måneden, gis avtalen virkning fra den 1. neste måned.

Den norske tannlegeforening og Parat er opptatt av at private tannlegevirksomheter skal ha et godt arbeidsmiljø og ordnede arbeidsforhold. Ved inngåelse av tariffavtale vil virksomheten bli tilsluttet Hovedavtalen, Fellesordningen for Avtalefestet pensjon (AFP), Sliterordningen og permittering, jf. bilag 1, 2, 3 og 5.

Oslo, 12 desember 2022

John Frammer

Den norske tannlegeforening



Tonje Krakeli Sneen

Parat

