

# **Overenskomst del B**

**mellom**

**Sykehuset Telemark HF**

**og**

**Den norske legeforening**

**Gjeldende fra 01.05.12**

## **§ 1 Omfang og varighet**

### **§ 1.1 Partsforhold**

Parter i overenskomsten er Sykehuset Telemark HF og Den norske legeförening ved Sykehuset Telemark HF.

### **§ 1.2 Virkeområde**

Overenskomstens del B gjelder for medlemmer av Den norske legeförening som er ansatt ved Sykehuset Telemark HF.

### **§ 1.3 Forholdet til andre overenskomster**

Denne overenskomsten er hjemlet i protokoll og tilhørende overenskomst mellom Spekter og Akademikerne Helse (A1 – avtalen), protokoll og tilhørende overenskomst mellom Spekter Helse og Den norske legeförening (A2 – avtalen) samt protokoll mellom Spekter og Akademikerne Helse om gjennomföring av B-delsforhandlinger.

### **§ 1.4 Unntak**

Unntatt fra overenskomsten er fölgende kategorier Dnlf medlemmer i lederstillinger:

- direktör, stabsdirektörer
- klinikkshjef
- seksjonsledere

Partene er enige om at Dnlf medlemmer i disse lederstillingene er arbeidshivers representant også ved lønnsforhandlinger og arbeidshkamp. Tilsvarende gjelder ansatt som inngår i arbeidshivers forhandlingsutvalg.

Ved senere overgang fra slik lederstilling til overlegestilling avlönnes den det gjelder som overlege med mindre arbeidshgiver bestemmer noe annet.

Unntaksbestemmelsen gjelder ikke de sosiale bestemmelsene avtalt mellom partene sentralt.

## **§ 2 Tjenesteplikt**

### **§ 2.1 Tjenestested**

Tjenestested er innen Sykehuset Telemark HF og fremgär av den individuelle arbeidsavtalen.

### **§ 2.2 Ambulerende tjeneste**

Ambulerende tjeneste fölgjer bestemmelsene i A2 § 2.2.

Avtale om ambulerende tjeneste skal blant annet inneholde formålet med tjenesten, varighet, oppsigelsestid og kompensasjon.

### **§ 2.3 Rotasjonsordninger**

Rotasjonsordninger følger bestemmelsene i A2 § 2.3

Avtale om rotasjonsordning skal blant annet inneholde presisering av arbeidsgiveransvar samt lønns- og arbeidsvilkår, (inkludert pensjons- og forsikringsforhold) dekning av eventuelle reiseutgifter og beregning av arbeidstid på reise til og fra tjenestestedet.

#### **§ 2.4 Kombinerte stillinger**

Partene er enige om at det ved Sykehuset Telemark kan tilrettelegges for kombinerte stillinger med tjenestested både ved sykehus og universitet/høyskole der hvor oppgaver, funksjoner og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Legenes tjenesteplikt med hensyn til undervisning kombinert med tilstrekkelig tid til forskning, kan utformes nærmere etter særskilt avtale med den enkelte lege.

#### **§ 2.5 Legeambulans, legehelikopter og trykktanktjeneste**

Tjeneste ved legeambulans, legehelikopter og trykktank skal omfattes av egen avtale. Avtalen skal blant annet omfatte forsikringsordning for deltagere i slik tjeneste som dekker alle aspekter ved tjenesten.

### **§ 3 Arbeidstid**

#### **§ 3.1 Generelt**

§ 3.1 følger bestemmelsene i A2 § 3.1

#### **§ 3.2 Alminnelig arbeidstid**

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid, legges som hovedregel til tidsrommet mellom 07.00 og 17.00 i ukens fem første dager. Etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte lege, kan arbeidsgiver unntaksvis fastsette annen ordning. Slik ordning skal ikke dekke eller erstatte vaktarbeid. Særskilt kompensasjon fastsettes lokalt.

Leger i dagarbeid avslutter arbeidet uten trekk i lønn kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul og nyttårsaften hvis det ikke er til hinder for den ordinære driften.

#### **§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid og særlige lønnsordninger**

Avtale om utvidet tjeneste/arbeidstid – UTA - og særlige lønnsordninger gjøres mellom klinikksjef og den enkelte lege.

#### **§ 3.4 Vaktordninger**

##### **§ 3.4.1 Definisjoner**

Med vakt menes hjemmevakt og tilstedevakt på arbeidsstedet.

Vaktordninger gjelder for tidsrom etter kl 17.00 og inntil senest kl 07.00 om morgenen på hverdager og på lørdag samt søndag og høytidsdager med mindre annet er avtalt, jmf § 3.2

Med ”utrykning på vakt” menes den tid som går med til utrykningen fra lege forlater hjemsted eller vaktrom til utrykningen er avsluttet.

For hver vaktordning fastsetter Sykehuset Telemark HF ved klinikkssjef rammene for ordningen inklusiv responstid ut fra nødvendig medisinsk beredskap.

### **§ 3.4.2 Vaktplikt**

A2, § 3.5.2 er uttømmende.

### **§ 3.4.3 Omregningsfaktorer av vakttid**

Tilstedevakt og hjemmevakt beregnes i henhold til A2 § 3.5.1

Beregningsfaktorene under § 3.4.3 gjelder også når vaktene dekkes i hjelpetjenesteplan eller som uforutsette vakter.

### **§ 3.4.4 Beredskap**

Beredskap benyttes når Sykehuset Telemark HF anser det som et medisinsk forsvarlig alternativ eller supplement til vaktordninger.

Ordning med beredskap avtales mellom Sykehuset Telemark HF ved klinikkssjef og den enkelte lege som skal inngå i ordningen.

### **§ 3.4.5 Fritak for vakt**

Fritak for vakt følger bestemmelsene i A2 § 3.5.4

Også utover de angitte aldersgrenser i A2 kan den enkelte overordnede lege be seg fritatt for, eller be om redusert vakttjeneste, med begrunnelse i særlige og tungtveiende forhold i dennes livssituasjon. Ved vurderingen må det også tas hensyn til vaktbelastningen på de gjenværende i vaktsystemet.

### **§ 3.5 Overtid**

Ref. A2 § 3.6

Tilfeldig overtid er tid ut over avtalt arbeidstid pålagt av leder med myndighet eller arbeid som ut fra en medisinsk vurdering av den enkelte lege ikke kan utsettes.

For deltidsansatte regnes arbeid ut over stillingsbrøken og inntil 100 % som merarbeid og lønnes som ordinært arbeid med mindre annet er avtalt.

### **§ 3.6 Tjenesteplaner**

Fordelingen av den daglige arbeidstiden, vaktarbeid og utvidet tjeneste/arbeidstid skal framgå av en tjenesteplan.

Tjenesteplanen skal utarbeides ut fra klinikken/seksjonens behov for legearbeid og det faktiske antallet leger. Tjenesteplanene skal ta høyde for fravær i form av permisjoner, langtidssykdom og ferie slik at det ikke genereres uforutsette vakter.

Det skal utarbeides hjelpetjenesteplan for ferieavvikling i den til enhver tid definerte lavdriftsperiode om sommeren. Videre skal det utarbeides hjelpetjenesteplan ved vakanser som vil strekke seg over en lengre tidsperiode enn 1 måned.

Ved endring av tjenesteplan skal skriftlig varsel gis med 4 ukers frist. Ved oppsigelse av tjenesteplan skal skriftlig varsel gis med minst 6 ukers frist. Jmf AML § 10-3.

I de tilfeller der klinikkene har behov for å endre tjenesteplanene for en kortere tidsperiode i forbindelse med ferieavvikling, studiepermisjoner eller lengre sykefravær, kan dette gjøres ved at endringene enten er bakt inn i gjeldende tjenesteplan eller ved å opprette en hjelpetjenesteplan. Varslingsfrist for hjelpetjenesteplan ved sommerferieavvikling er 2 måneder, med mindre partene ved klinikksjef og foretakstillitsvalgt gjør avtale om kortere frist. Slik avtale skal i så fall inngås før endelig plassering av ferie. For øvrige forhold er varslingsfristen 4 uker. Det forutsettes at man går tilbake til ordinær tjenesteplan etter avtalt periode for hjelpeplan.

Tjenesteplanen drøftes mellom Sykehuset Telemark ved klinikksjef og tillitsvalgte.

## § 4 Faglig utvikling

### § 4.1 Faglig fordypning

Ref. A2, § 4.1.

Leger i spesialisering skal ha rett til minimum 150 timer faglig fordypning pr år. Forberedelse til internundervisning etc. regnes inn i denne tiden. Vurderingen gjennomføres av leder, den enkelte lege og evt. Dnlf. Fordypningstiden skal bidra til en planlagt faglig utvikling i spesialiseringen.

Turnusleger skal ha rett til minimum 75 timer faglig fordypning pr år. Forberedelse til internundervisning etc. regnes inn i denne tiden. Turnusleger skal ha rett til en ukes hospitering hvert halvår. Vurderingen gjennomføres av leder, den enkelte turnuslege og evt. Dnlf.

Tid til faglig fordypning skal avsettes jevnt over hele året, men skal som hovedregel ikke gis i perioder på mindre enn 4 timer sammenhengende. Der det er mulig, skal en søke å organisere fordypningstiden som hele dager med avtalt forpliktende innhold. Vurderingen gjennomføres av leder, den enkelte lege og eventuelt Dnlf.

Fordypningstiden skal bidra til en planlagt faglig utvikling i spesialiseringen. Inntil to obligatoriske kurs pr. år kan komme i tillegg til fordypningstid. Kurs utover dette vil som hovedregel inngå i fordypningstid, men unntak kan avtales med leder med fullmakt. All fordypning finansiert av kommersielle aktører, skal godkjennes av klinikksjef eller den klinikksjef har gitt fullmakt. Organisering og gjennomføring avtales med leder forut for det kompetansegivende tiltak.

Fordypningen skal skje på arbeidsstedet. Klinisk veileder skal sammen med lege i spesialisering utarbeide studieopplegg. Endelig beslutning om studieopplegg tilligger klinikksjef eller den han/hun gir fullmakt.

Overleger skal hovedsakelig gjennom utdanningspermisjon jf § 4.2 gis mulighet til faglig utvikling svarende til avdelingens og legens behov for kompetanseutvikling. Som ledd i avdelingens kompetanseplan kan individuelle ordninger avtales i klinikken.

#### **§ 4.2 Overlegepermisjon**

Overleger har krav på utdanningspermisjon med lønn i minimum 4 måneder pr 5 års periode jf A2 § 4.2.

Nærmere bestemmelser inklusiv honoreringsbestemmelser følger av vedtatte Personalpolitiske retningslinjer for Sykehuset Telemark HF. Bestemmelsen omfatter også lege som er konstituert som overlege og legespesialist dersom legen arbeider i samme spesialitet.

Ved overlegepermisjon utbetales lønn ifølge A2 § 4.2, samt UTA ifølge tjenesteplan med inntil 5 timer pr uke.

#### **§ 4.3 Kurs mv.**

I tillegg til permisjon i forbindelse med utdanning for leger under spesialisering, jmf § 6.5 i A2, og utdanningspermisjon for overleger/legespesialister, jmf § 4.2, kan det gis permisjon med full lønn til kurs, kongresser og møter som bidrar til å vedlikeholde og videreutvikle den enkelte og avdelingens kompetanse. Det forutsettes at den enkelte lege søker om permisjon minst 6 uker i forkant av arrangementet. Kursavgifter, reise og opphold kan dekkes av klinikken/resultatenheten utover det som dekkes av Legeforeningens fond. Det påligger leder med fullmakt å vurdere i hvilken grad kurset, kongressen eller møtet bidrar til økt kompetanse.

Utgifter til kursavgift til obligatoriske kurs for leger under spesialisering dekkes av STHF.

### **§ 5 Lønnsbestemmelser**

#### **§ 5.1 Medisinerstudenter uten lisens**

Medisinerstudenter uten lisens lønnes individuelt ut fra den kompetanse de har og de oppgaver som kan og skal utføres.

Medisinerstudenter uten lisens lønnes med minimumslønn	kr 319.500
Medisinerstudenter med lisens lønnes med minimumslønn	kr 393.000

#### **§ 5.2 Turnusleger**

Turnusleger lønnes med minimumslønn	kr 433.500
-------------------------------------	------------

#### **§ 5.3 Leger under spesialisering**

For leger under spesialisering gis følgende minimumsavlønning

Kategori A: 0 – 2 år av gjennomført spesialisering	kr 484.000
Kategori B: 2 – 4 år gjennomført spesialisering	kr 522.500
Kategori C: Mer enn 4 år gjennomført spesialisering	kr 563.000

Kategori D: Leger med spesialistgodkjenning eller lege i grenspesialisering med mer enn 6 års erfaring i hovedspesialiteten	kr 576.500
---	------------

Leger i spesialisering som avbryter en spesialistutdanning for å begynne på en annen spesialisering må opparbeide ny ansiennitet, jmf. A2, § 5.4.4

Grunnlaget for innplassering i kategori A, B, C eller D er egenerklæring om progresjon og bekreftelse av veileder. Det påhviler den enkelte lege å søke om endring av kategori og fremskaffe den nødvendige dokumentasjon. Søknaden avgjøres av leder med fullmakt.

#### **§ 5.4 Overleger**

Overleger lønnes med minimumslønn kr 620.500

#### **§ 5.5 Tillegg for doktorgrad**

Leger med doktorgrad som driver aktiv forskning og/eller som driver forskningsveiledning får et tillegg i basislønn på minst kr 42.500

#### **§ 5.6 Individuelle tillegg**

Følgende kriterier legges til grunn for fordeling av individuelle tillegg:

- jobbutførelse
- anvendt kompetanse
- fleksibilitet
- serviceinnstilling
- innsats
- samarbeidsvilje og -evne
- kreativitet

Avsatte midler til individuelle tillegg fordeles på klinikknivå. Hver klinikksjef drøfter fordeling av sin ramme med Dnlf og fastsetter deretter fordelingen på individnivå.

#### **§ 5.7 Kompensasjon knyttet til vaktjeneste**

##### **§ 5.7.1 Vaktlønn**

Det gis kompensasjon for vakt med 0,027 % av basislønn pr vakttime. Honorering skjer for aktive og omregnede passive timer jmf. A2 § 5.6. Det tilstås ikke vaktlønn for uforutsette vakter.

##### **§ 5.7.2 Godtgjøring for utrykning i passiv tid i vakt**

Ved utrykning under passiv vakt gis kompensasjon som for tilfeldig overtid, jf § 5.9.

Telefontid honoreres som for tilfeldig overtid. Vaktrelatert telefon i hjemmevakt honoreres som 15 minutter. Flere påfølgende samtaler med korte intervaller honoreres som en samtale.

##### **§ 5.7.3 Uforutsette vakter**

Definisjon av uforutsett vakt følger A2.

Uforutsette vakter for overleger honoreres med minst 0,13 % av basislønn pr aktiv time og omregnede passive timer.

For turnusleger og leger i spesialisering er partene enige om at uforutsette vakter honoreres med minst 0,13 % av basislønn pr aktive og omregnede passive timer.

#### **§ 5.8 Beredskap**

Partene er enige om at Sykehuset Telemark HF ved klinikksjef og den enkelte lege kan inngå frivillige avtaler om ordning med beredskap og om honorering for dette jmf § 3.4.4.

### **§ 5.9 Tilfeldig overtid**

Legene honoreres med en sats på minst 0,08 % av basislønn pr arbeidet overtidstime. Dersom legen ønsker å avspasere overtiden og driften tillater det, gjøres dette time for time. Ved avspasering utbetales et tillegg på 0,04 % av basislønn pr time.

For deltidsansatte er arbeid ut over stillingsbrøken merarbeid og lønnes som ordinært arbeid.

### **§ 5.10 Kompensasjon for utvidet arbeidstid/ utvidet tjeneste**

Følgende minste honoreringssatser pr utvidet time gjelder,

Medisinerstudenter med lisens	0,06 % av basislønn
Turnuslege	0,06 % av basislønn
Leger under spesialisering	0,08 % av basislønn
Overleger	0,08 % av basislønn

### **§ 5.11 Særlige lønnsordninger**

Det vises til A2, § 5.11. Avtale om særlige lønnsordninger gjøres mellom klinikksjef og den enkelte lege. Avtale skal være avgrenset i tid og inneholde nødvendige presiseringer av tjenesteplikter og honorering. Slik avtale må forelegges Dnlfs tillitsvalgte for uttalelse før endelig inngåelse dersom angjeldende lege ønsker det.

Særlige lønnsordninger kan komme i tillegg til avtalt UTA eller erstatte hele eller deler av UTA.

### **§ 5.12 Stedfortredergodtgjørelse**

Pålagt stedfortredertjeneste skal til vanlig ikke skje utover et tidsrom på 3 måneder.

Avlønning av stedfortreder avklares av leder med fullmakt etter avtale med stedfortreder. En arbeidstager skal under ingen omstendigheter få redusert sin samlede lønn som følge av stedfortredertjeneste.

### **§ 5.13 Helg/høytidstillegg**

For overleger som har vakt på følgende helg/høytidsdager utbetales et tillegg på 1.000 kr pr vakt: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. mai, Kr. himmelfartsdag, 17. mai, pinseaften, 1. pinsedag, 2. pinsedag, julaften, 1. juledag, 2. juledag, nyttårsaften. Tillegget begrenses til 1 – en - overlege pr vaksjikt pr dag, og utbetales til den som oppebærer størst vaktbelastning etter aktive og omregnede timer.

## **§ 6 Særlige bestemmelser for leger under spesialisering**

§ 6 i A2 er uttømmende.

## **§ 7 Utbetaling av lønn**

Følger A2 § 7.



## **§ 8 Særlige bestemmelser**

For § 8 gjelder A2 og de retningslinjer som til enhver tid er vedtatt for Sykehuset Telemark HF.

### **§ 8.1 Verv i utlandet**

Leger kan gis permisjon med eller uten lønn for å arbeide i internasjonale organisasjoner, og i norske hjelpetiltak i utviklingsland og i utrykning for hjelpeorganisasjoner til nødstilte i inntil 1 måned.

Tilstås lønn fra annen arbeidsgiver i permisjonsperioden skal denne lønnen gå til fradrag i den lønn som utbetales av arbeidsgiver.

### **§ 8.2 Bolig for turnusleger**

Følger A2 § 8.3.2.

### **§ 8.3 Arbeidsmiljø og vernetiltak**

A2 § 8.4 er uttømmende.

### **§ 8.4 Barnehageplass**

Det forutsettes at foretaket er behjelpelig med å skaffe barnehageplass til legebarn. Permisjon basert på lovmessige eller avtalemessige forhold skal ikke føre til at barnehageplassen tapes.

### **§ 8.5 Seniorpolitikk**

Sykehuset Telemark vil fokusere på en livsfaseorientert personalpolitikk som sikrer at leger ansatt i foretaket skal ha en meningsfylt arbeidssituasjon de siste arbeidsaktive år. Dette innebærer bl a at når en lege ber seg fritatt for å gå i vaktordninger, eller arbeidssituasjonen på annen måte tilsier endringer skal det foretas en individuell vurdering med sikte på et tilpasset opplegg.

For overlege over 58 år som deltar i vaktordning, og som innkalles til årlig seniorsamtale som del av medarbeidersamtalen, kan et av temaene være behov for eventuell tilrettelegging slik at lege skal kunne fortsette i vakt så lenge det er ønskelig.

### **§ 8.6 Reise- og flyttegodtgjørelse**

Leder med fullmakt kan gi reise- og flyttegodtgjørelse ved ansettelse i henhold til Personelhåndboka. Turnusleger som søker skriftlig om dette, kan få utbetalt forskudd på lønn for å dekke flytteutgifter

### **§ 8.7 Lønnsamtale**

Den legen som ønsker det skal få en lønnsamtale med nærmeste leder.

### **§ 8.8 Prøvetid og oppsigelse**

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

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

## **§ 9 Likestilling**

Foretaket skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og for at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i foretaket skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

Partene ønsker å fremme likestilling i alle saker som angår rekruttering, kompetanseutvikling, lønnsutvikling, mulighet for permisjoner og fleksible arbeidstidsordninger, representasjon i utvalg m.v. Med likestilling forstås aktiv unngåelse av direkte og indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven. For å sikre disse forholdene er det inngått avtale om likestilling med hjemmel i denne avtalen, jfr protokoll 0305-0509 2002 mellom Spekter helse og Den Norske Legeforening.

## **§ 10 Ordning ved forhandlinger og inngåelse av individuelle avtaler**

Den enkelte lege kan be om bistand fra tillitsvalgt under forhandlinger som gjelder lønn og arbeidsforhold.

## **§ 11 Ikrafttreden og varighet**

Det vises til protokoll fra forhandlinger mellom Spekter-Helse og Akademikerne (A-del).