

**Overenskomst mellom SiV HF
og
Den norske legeforening**

B-del

01.05.22 – 30.04.24

§1 Partsforhold og virkeområde mv.

1.1 Partsforhold

Partene i denne delen av overenskomsten er Sykehuset i Vestfold HF (SiV HF) og Den norske legeförening.

1.2 Virkeområde

Overenskomstens B-del gjelder for medlemmer av Den norske legeförening som er ansatt i SiV HF. Medlemmer av Den norske legeförening som tjenestegjør i KPA dekkes av egen overenskomst del B.

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 og Den norske legeförening (A2-avtalen).

1.4 Unntak

Klinikkjefer, avdelingssjefer, og andre leger med totalt ansvar (personal, økonomi og fag/arbeidsgiveransvar) skal ikke omfattes av overenskomsten. Dersom disse utfører legearbeid i sin fritid som ligger utenfor vedkommendes stilling, skal den lønsmessige kompensasjonen ikke være forringet sammenholdt med bestemmelsene om utvidet arbeidstid, overtid og uforutsette vakter for andre overleger i aktuell spesialitet.

§ 2 Tjenesteplikt

2.1 Ambulerende tjeneste og rotasjonsordninger

SiV HF har virksomhet i Tønsberg, Larvik og Stavern. I den grad det gode tilbud forutsetter virksomhet på flere steder, skal arbeidsplaner og bemanningsplaner legges til rette slik at det sikrer kontinuitet i pasienttilbudet og et godt faglig innhold i den enkelte leges arbeidssituasjon.

Avtale om ambulerende tjeneste og rotasjonsordninger inngås kollektivt eller med den enkelte lege og skal inneholde følgende avtaleelementer:

- Kompensasjon
- Omfang skal fremgå av tjenesteplanen
- Merreiseutgifter dekkes etter statens satser
- Arbeidsgiver er forpliktet til å sørge for at arbeidstaker omfattes av reiseforsikring





§ 3 Arbeidstid

3.1 Generelt

Se A2 § 3.2

3.2 Arbeidsplaner

Fordelingen av den daglige arbeidstiden, vaktarbeid og eventuelt utvidet tjeneste/ arbeidstid skal fremgå av en arbeidsplan. Arbeidsplanen skal utarbeides ut fra avdelingens faktiske behov for legearbeid og antall leger.

Arbeidsplanene skal være realistiske. For virksomheter der det regelmessig er bruk av tilfeldig overtid ut over Arbeidsmiljølovens grenser, skal arbeidsplanen tas opp til ny vurdering.

Ved endring i arbeidsplan følges reglene i A2 § 3.4.4, jfr. § 3.4.3. For endring eller oppsigelse av arbeidsplaner gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 8 uker om ikke annet avtales.

I forbindelse med etablering av avtaler om utvidet arbeidstid, jfr. A2 § 3.4.3, trinn 5, skal den enkelte lege gis 14 dagers svarfrist på omfanget av utvidet arbeidstid.

3.3 Vaktordninger

Det vises til overenskomstens A 2 § 3.6.1

Legen kan som hovedregel ikke tilpliktes vakt på annet sted enn avtalt tjenestested for øvrig. Dersom avtale om slik vakttjeneste inngås, skal dette kompenseres særskilt; j.fr. forøvrig overenskomstens § 2.1 og A2 § 2.2. Legen kan ikke tilpliktes vakt på tvers av fagområder/ spesialitet.

Det kan mellom partene avtales ordninger for beredskap.

3.4 Hvile etter uforutsett vakt

Arbeidsgiver vil tilrettelegge for forsvarlig hvile etter uforutsette vakter.

3.5 Helgeaftener o.l.

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

Planlagt ordinært arbeid (ikke vaktarbeid) etter kl 12 på ovennevnte dager godtgjøres med overtidsatts (tilfeldig overtid) og helligdagstillegg.



§ 4 Faglig utvikling

4.1 Generelt

Leger i spesialisering skal innenfor den alminnelige arbeidstiden gis mulighet til faglig fordypning 200 timer pr år. Timene skal fremgå av den enkelte leges tjenesteplan og innarbeides i utdanningsplanen. Dersom legen ikke får gjennomført fordypningstiden som avtalt skal det, så langt det er mulig, legges til rette for å ta igjen denne tiden innen to måneder.

Partene er enige om at faglig fordypning ikke alene er teoretiske studier, men også inkluderer tid til praksis som videreutvikler praktiske ferdigheter. Den faglige fordypningstiden skal sikre læring og progresjon i LIS-utdanningen.

Arbeidsgiver forplikter seg til å gi leger i spesialisering adekvat tjeneste for utdannelse innen spesialiseringen.

Arbeidsgiver dekker dokumenterte kostnader knyttet til søknad om spesialistgodkjenning.

Merknad:

Følgende retningslinjer for dekning av utgifter til kompetansehevingstiltak skal legges til grunn:

Det skal utarbeides kompetanseplaner for den enkelte lege (LIS, legespesialist, overlege). Utgifter til innvilgede kompetansehevingstiltak dekkes på følgende måte:

- Utgifter som ikke dekkes av utdanningsfond 3, refunderes av arbeidsgiver etter søknad.
- Diett dekkes etter statens reiseregulativ.

4.2 Utdanningspermisjon for overleger og legespesialister

Før den enkelte overlege/legespesialist tar ut utdanningspermisjonen jfr. A 2 § 4.2.1, skal det fremlegges en samlet plan for permisjonen. Det er en forutsetning at utdanningsprogrammet er relevant for legens funksjon ved sykehuset og det forutsettes at utdanningsprogrammet blir godkjent av leder og at rapporteringsplikten overholdes.

Etter gjennomført permisjon skal det fremlegges en rapport samt at det avtales og gjennomføres etter plan en overføring av erfaring og kunnskap til kolleger i avdelingen.

Ved utdanningspermisjon utbetales full lønn med alle faste tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

§ 5 Lønnsbestemmelser (gjeldende fra 01.01.22)

5.1 Minimumslønn for medisinstudenter:

Medisinstudenter uten lisens:

Fra og med 1. til og med 4. semester: kr 362 000

Fra og med 5. semester: kr 402 000

Medisinstudenter med lisens: kr 513 000

5.2 Minimumslønn for leger

Leger i spesialisering:

0-1 år av gjennomført tid i spesialisering kr 569 700

1-2 år av gjennomført tid i spesialisering kr 625 800

2-4 år av gjennomført tid i spesialisering kr 674 100

>4 år av gjennomført tid i spesialisering kr 748 500

LIS kategori D kr 779 300

Legespesialist kr 799 000

Legespesialistkategorien er forbeholdt LIS som blir ferdig spesialist i fast stilling som LIS. Midlertidig ansatt LIS som blir ferdig spesialist, skal ha lønns- og arbeidsvilkår som legespesialist for den gjenværende delen av ansettelsen.

Lege som er ferdig spesialist beholder legespesialistlønn ved ansettelse som LIS i tilgrensende spesialitet. Ferdig spesialist under spesialisering i annen ikke tilgrensende spesialitet lønnes i Kategori D.

Der det i denne avtalen brukes begrepet lege i spesialisering innbefatter dette også LIS kategori D.

Overleger:

0 - 4 år fra spesialistgodkjenning kr 870 000

5 - 9 år fra spesialistgodkjenning Kr 880 000

10 - år fra spesialistgodkjenning Kr 890 000

Senioravtaler kr 1 375 000

Stipendiater/forskerstillinger kr 636 000



Doktorgradstillegg

Leger med doktorgrad gis et tillegg på kr 45 000. Tillegget deltidreguleres og inngår i basislønn.

5.3 Uforutsette vakter

For overleger, LIS og legespesialist betales uforutsette vakter med 0,13 % av basislønn pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

5.4 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

For leger i spesialisering, legespesialister og overleger betales utvidet tjeneste/arbeidstid (UTA) med 0,075 % av basislønn pr. time.

For LIS1 betales UTA med 0,06 % av basislønn pr time.

5.5 Tilfeldig overtid

For LIS1, leger i spesialisering, legespesialister og overleger betales tilfeldig overtid og arbeid under passiv vakt med 0,08 % av basislønn pr arbeidet overtidstime.

5.6 Vaktlønn

Vaktlønn kompenseres med 0,027 % av basislønn pr vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Vaktlønn utbetales for vakter mellom 17.00 – 07.00, samt lørdager, helgedager og høytidsdager.

5.7 Helligdagstillegg

Det betales et tillegg på 0,027 % av basislønn pr. aktive og omregnede passive timer til legespesialister og LIS som har vakt på helligdager. For overleger er tillegget på 0,030 %.

Helligdagstillegget utbetales for hele døgnet følgende dager: 1. nyttårsdag., skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. og 17. mai., Kristi himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Helligdagstillegget utbetales fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften.

5.8 Individuelt tillegg

For å sikre adekvat rekruttering til utsatte spesialiteter vil SiV HF bruke lønn som rekrutteringsmiddel.



Partene er enige om at i tillegg til gjeldende kriterier i A2 § 5.1; kompetanse, ansvar, innsats og fleksibilitet, skal personlige egenskaper legges til grunn ved fastsettelse av lønn og fordeling av individuelle lønnstillegg ved SiV HF. Partene er enige om at det årlig skal gjennomføres individuelle utviklingssamtaler hvor lønn er ett av temaene.

§ 6 Særlige bestemmelser for lege i spesialisering

6.1 Konstituering

Konstituering skal som hovedregel ikke skje utover et tidsrom på 3 måneder. Ledig stilling skal som hovedregel utlyses umiddelbart.

Konstituering bør som hovedregel være frivillig. Dersom beordring skjer, må arbeidet ligge innenfor det fagområde, jfr. spesialistreglene, eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar.

Det skal klargjøres og avtales lønnsvilkår ved tilsetting i konstituering som står i forhold til de oppgaver en overtar. LIS som konstitueres som overlege skal sikres lønn som øvrige leger med samme ansvarsområde, dersom de overtar tilsvarende oppgaver. Ved konstituering avklares hvorvidt en skal følge reglene for faglig fordypning etter 4.1 for LIS eller opptjening til overlegepermisjon etter 4.2.

Dersom beordring skjer skal samlet lønn ikke bli redusert.

§ 7 Utbetaling av lønn

Ingen tekst

§ 8 Særlige bestemmelser

8.1 Verv i utlandet

Leger som er knyttet til hjelpeorganisasjoner kan gis permisjon i inntil 1 mnd med full lønn etter tjenestepplan pr. kalenderår i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstillede.

8.2 Reise- og flytteutgifter

LIS 1 har etter retningslinjer fastsatt av Helsedirektoratet, rett til dekning av reise- og flytteutgifter ved tilsetting. Helsedirektoratet administrerer og utbetaler tilskudd til reise og flytting for LIS 1.

Øvrige leger i spesialisering som tiltrer stilling ved SiV HF har rett til dekning av reise- og flytteutgifter etter statens satser. Dersom vedkommende slutter ved sykehuset etter kortere tid enn to år må en forholdsmessig del av utgiftene tilbakebetales.



8.3 Likestilling

Partene vil i avtaleperioden bidra i arbeidet med SiV HF's strategi for å fremme likestilling.

Med likestilling forstås aktiv unngåelse av direkte og indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven. Ulike muligheter for arbeid, faglig og personlig utvikling og avansement skal ikke være begrunnet i kjønnsforskjell. Likeledes skal forskjeller med hensyn til tilsetning, lønnsbetingelser og kompetanseutvikling ikke være begrunnet i kjønnsforskjell. Kvinner og menn skal ha samme mulighet til å forene familieliv og arbeid.

8.4 Oppsigelse i arbeidsforhold

I faste arbeidsforhold i helseforetaket gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

For arbeidstakere over 50 år gjelder oppsigelsesfristene i Aml § 15-3 (3).

For midlertidige arbeidsforhold gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned. Leger i spesialisering som er ansatt i en utdanningsstilling har oppsigelsesfrist som i faste arbeidsforhold.

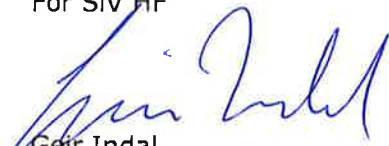
§ 9 Seniorpolitikk

SiV HF vil fokusere på en livsfaseorientert personalpolitikk som sikrer at leger ansatt i foretaket skal ha en meningsfylt arbeidssituasjon de siste yrkesaktive år. Dette innebærer blant annet 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.

Eventuelle seniorpolitiske tiltak skal være tema for alle ansatte over 55 år i den årlige medarbeidersamtalen.

Tønsberg, 2. desember 2022

For SiV HF



Geir Indal
Forhandlingsjef

For Dnlf v/SiV HF



Ellen Folkestad
Foretakstillitsvalgt