

Overenskomst Del B

mellom

DNLF

og

Oslo universitetssykehus HF

01.05. 2018 – 30.04.2020

INNHOLDSFORTEGNELSE:

1	PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE MM.	4
1.1	Partsforhold	4
1.2	Lokale parter	4
1.3	Virkeområde	4
1.4	Unntak	4
2	TJENESTEPLIKT	4
2.1	Tjenesteplikt	4
2.2	Ambulerende tjeneste	5
2.3	Rotasjonsordninger	5
2.4	Kombinerte stillinger	5
2.5	Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank	5
2.6	Tjenestested	5
2.7	Bierverv	5
2.8	Arbeid med spesialisterklæring	6
3	ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	6
3.1	Generelt	6
3.2	Alminnelig arbeidstid	6
3.2.1	Helge/høytidsdager	6
3.3	Divisor for timelønnede	6
3.4	Utvidet tjeneste/arbeidstid	7
3.5	Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste – reisetid	7
3.6	Vaktordninger	7
3.6.1	Med vaktarbeid menes;	7
3.6.2	Vaktplikt	7
3.6.3	Vernebestemmelser	7
3.6.4	Fritak for vakt	7
3.6.5	Tjenesteplaner	7
3.6.6	Ny/endret tjenesteplan	8
3.6.7	Særskilt avtaler	8
3.7	Overtid	8
4.1	Generelt	8
4.2	Utdanningspermisjon	9
4.3	Aktivitets- og utdanningsplan for leger i spesialisering	9
4.3.1	Utdanningsplan	9
4.3.2	Aktivitetsplan	9
4.4	Faglig fordypning – leger i spesialisering	9
4.5	Nødvendig kurs for spesialistutdanningen	10
4.6	Dekning av utgifter til kurs for leger i spesialisering	10
4.7	Kurs- og etterutdanningsmidler:	10
4.8	Kurs, m.v.	10
5	LØNN	10
5.1	Generelt	10
5.2	Lønnsdefinisjon	10
5.3	Prinsipper for lønnsfastsettelse	11
5.3.1	Lønnsvurdering ved nyansettelse	11
5.4	Minimumslønn	11
5.4.1	Definisjon	11
5.4.2	Medisinstudenter	11
5.4.3	Turnusleger	11
5.4.4	Leger i spesialisering	11
5.4.6	Overleger	12

5.4.7	Tillegg for doktorgrad	12
5.5	Individuelle tillegg	12
5.5.1	Vitenskapelig kompetanse	12
5.6	Vaktlønn	12
5.8	Uforutsette vakter	12
5.9	Tilfeldig overtid	13
5.10	Kompensasjon for rotasjonsordninger	13
5.11	Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeid	13
5.12	Helge- og høytidstillegg	13
5.13	Særlige lønnsordninger	13
5.13.1	Leger i forskerstillinger med flere arbeidsgivere	13
5.14	Alternativ lønnsmodell overleger	13
5.14.1	Lønn	14
5.14.2	Individuelt vedlegg	14
5.14.3	Fri etter tjenesteplan - endring	14
5.14.4	Kompensasjon for vakt	14
5.14.5	Uforutsette vakter	16
5.14.6	For overleger som arbeider 38/40 timers uke	16
5.14.7	Ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til foretakets produksjon og pasientbehandling	16
5.14.8	Valg av lønnsmodell	16
5.14.9	Bytte av lønnsmodell	16
6	Særlige bestemmelser for leger i spesialisering	16
7	Utbetaling av lønn	16
8	Særlige bestemmelser	17
8.1	Spesialitetskomiteer mv	17
8.2	Verv i utlandet	17
8.3	Turnusleger - spesielle vilkår	17
8.3.4	Barnehageplass for turnusleger	17
8.4	Arbeidsmiljø og vernetiltak	17
8.4.1	Vaktrom	17
8.4.2	Kontor og romfordeling	17
8.5	Utdanningsfond og vitenskapelige fond	17
8.6	Seniorpolitikk	17
8.7	Rettigheter ved driftsinnskrenking	18
9	Pensjon	18
10	Permittering	18
11	Sosiale bestemmelser	18
12	Likestilling	18
13	OPPSIGELSESEFRISTER	18
13.1	Prøvetid og midlertidig ansettelse	18
13.2	Fast ansatte	18
14	Varighet	18

Overenskomst, del B

1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE MM.

1.1 Partsforhold

Denne avtalen er inngått mellom Oslo universitetssykehus HF og Den norske legeforening (Dnlf) ved Oslo universitetssykehus HF, heretter kalt Legeforeningen.

1.2 Lokale parter

Overenskomstens del A2 §1.2

1.3 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer av Legeforeningen ansatt ved Oslo universitetssykehus HF.

Partene er enige om at vedlegg til denne overenskomsten er en del av overenskomsten og bare kan endres ved revisjon av overenskomsten.

Der det i denne avtale brukes begrepet leger i spesialisering menes leger i lønncategori A til og med D.

Overenskomstens A2 del som er inngått med Spekter helse og Den norske legeforening legges til grunn for Overenskomsten del B mellom Oslo universitetssykehus HF og Den norske legeforening, i den grad det ikke avtales avvikende bestemmelser i denne B-delen eller i særavtale

1.4 Unntak

Overenskomstens del A2 §1.4.

Overenskomsten omfatter ikke virksomhetens ledelse, eller andre som har som oppgave å være arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger. Partene er enige om at de sosiale bestemmelser, slik de fremkommer av endelig avtale mellom Akademikerne og Spekter-Helse, likevel gjelder for de som er unntatt overenskomsten. Det fremgår av en egen protokoll hvem dette gjelder. Lønns- og arbeidsvilkår for disse ivaretas i egen kontrakt.

2 TJENESTEPLIKT

2.1 Tjenesteplikt

Overenskomstens del A2 §2.1.

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen. Tjenesteplikten gjelder innenfor den avtalte arbeidstid, og omfatter oppgaver og ansvar som ligger innenfor arbeidsområdet.

2.2 Ambulerende tjeneste

Overenskomstens del A 2 §2.2.

2.3 Rotasjonsordninger

Overenskomstens del A2 §2.3.

2.4 Kombinerte stillinger

Overenskomstens del A2 §2.4.

2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Overenskomstens del A 2 §2.5.

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

2.6 Tjenestested

Alle enheter innenfor Oslo universitetssykehus HF defineres som tjenestested.

Arbeidstaker skal ha forutsigbarhet i arbeidsforholdet. Det skal defineres et hovedarbeidssted innenfor helseforetaket som skal ivareta legenes behov for arbeidsmiljø og fagmiljø.

Dette utelukker ikke at det av hensyn til spesialistutdanningen og pasientforløpet, kan forutsettes en viss mobilitet. I forbindelse med omstillingsprosessen ved OUS kan det også være nødvendig med mobilitet for noen fag. Arbeidsgiver må påse at kravene til mobilitet ikke går lenger enn det som er nødvendig ut fra ovennevnte hensyn og sykehusets drift.

Totalt sett vil det være et begrenset antall leger som har mer enn ett arbeidssted, unntaksvis vil det være aktuelt å tjenestegjøre på mer enn to steder.

Hovedarbeidssted kan også endres dersom det er nødvendig ut fra ovennevnte kriterier.

Ordningen skal drøftes med tillitsvalgte på klinikknivå i god tid før den trer i kraft. Det skal tas hensyn til den enkeltes behov for forutsigbarhet i tillegg til sosiale og helsemessige forhold. Arbeidsgiver tilstreber å finne løsninger som begge parter mener er hensiktsmessig. Arbeidsgiver sørger for nødvendig tilrettelegging for mobilitet, herunder transport, opplæring og kontorforhold. Tjenesten skal fremgå av tjenesteplanen.

Legenes vaktplikt er som hovedregel knyttet til hovedarbeidsstedet. Vaktordninger skal ivareta faglighet, forsvarlighet og forutsigbarhet.

2.7 Bierverv

Som utgangspunkt har alle ansatte i Oslo universitetssykehus HF rett til fritt å disponere sin fritid. Arbeidstakers adgang til å ta bierverv begrenses imidlertid av lojalitetsplikten til arbeidsgiver, samt rammebetingelser knyttet til habilitet og muligheten for forsvarlig tjenesteutførelse.

Leger skal melde fra til arbeidsgiver om all helsefaglig virksomhet som legen utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeids- eller oppdragsgivere i Norge eller i utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold o.l., jf helsepersonelloven § 19.

Det skal skje en individuell og konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle mht adgangen til å påta seg bierverv.

Bierverv eller eksternt lønnete oppdrag som utøves i arbeidstiden skal klareres med leder i forkant, herunder om eventuell godtgjøring skal tilfalle sykehuset eller arbeidstaker.

For øvrig vises det til utfyllende bestemmelser i de til enhver tid gjeldende retningslinjer om bierverv i OUS, basert på de gjeldende prinsipper for behandling av saker om ansattes bierverv i Helse Sør-Øst.

2.8 Arbeid med spesialisterklæring

Legen kan i sin fritid utføre arbeid med spesialisterklæringer for offentlige organer folketrygden, oppdrag rekvirert av påtalemyndigheten og forsikringssaker. Det skal fremgå av spesialisterklæringen at legen opptrer uavhengig av sitt tilsetningsforhold ved Oslo universitetssykehus HF.

Avtale og organisering av dette avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

3 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

3.1 Generelt

Overenskomstens del A2 §3.1.

3.2 Almennelig arbeidstid

Overenskomstens del A2 §3.2.

Ved Oslo universitetssykehus HF skal den alminnelige arbeidstiden inkludert pålagt utvidet arbeidstid i gjennomsnitt ikke overstige 38/40 timer per uke, jf overenskomsten A2 §§ 3.2 og 3.3.

For leger som etter tjenesteplan er oppsatt med aktivt eller passivt arbeid mellom kl 20.00 og kl 06.00, er den alminnelige arbeidstiden 35,5 timer + 2, 5 timer fast utvidet arbeidstid pr uke.

3.2.1 Helge/høytidsdager

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager jmf. AML § 10-10. Nødvendig tilstedeværelse defineres i tjenesteplanen.

Leger som ikke har vakt den aktuelle dagen slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften så langt arbeidets art gjør det mulig. Utover dette bør arbeidsgiver legge til rette for avspasering på disse dagene. Nødvendig tilstedeværelse defineres i tjenesteplan.

3.3 Divisor for timelønnede

Timelønn beregnes med utgangspunkt i basislønn med følgende divisor:

40 timers uke: dividert med 2080

38 timers uke: dividert med 1976

3.4 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Overenskomstens del A2 §3.3.

Det pålegges fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt pr. uke. Dette innebærer at den ordinære arbeidstiden for leger ved Oslo universitetssykehus HF er henholdsvis 38 timer eller 40 timer pr. uke, inkludert fast utvidet arbeidstid.

3.5 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste – reisetid

Overenskomstens del A2 § 2.3.

3.6 Vaktordninger

Overenskomstens del A2 §3.6.

3.6.1 *Med vaktarbeid menes;*

Overenskomstens del A2 §3.6.1.

Det skal fremgå av tjenesteplanen hvilke krav som stilles til oppmøtetid ved vakt i hjemmet. Dersom det er behov for en 24 timers vaktordning, skal det som hovedregel være lege i spesialisering i vakt hele døgnet.

Reisetid ved utrykning på vakt regnes med i utrykningstiden.

3.6.2 *Vaktplikt*

Overenskomstens del A2 §3.6.2.

3.6.3 *Vernebestemmelser*

Overenskomstens del A2 §3.6.3.

Leger som opprinnelig skulle hatt ordinært arbeid i forbindelse med uforutsett vakt, skal gis forsvarlig hvile i samsvar med vernebestemmelsene, jf A2 § 3.6.3, uten trekk i lønn. Utover vernebestemmelsene henvises til AML. Vaktperiode skal tilsvare lengden av ordinær vaktperiode i henhold til tjenesteplan.

3.6.4 *Fritak for vakt*

Overenskomstens del A2 §3.6.4.

Arbeidsgiver skal imøtekomme behovet for fritak, som hovedregel innen 6 mnd fra behovet er meldt.

3.6.5 *Tjenesteplaner*

Tjenesteplanen skal inneholde fordeling av den daglige arbeidstid, daglige arbeidssted, vaktarbeid og evt. utvidet tjeneste/arbeidstid.

Tjenesteplanen skal utarbeides ut fra enhetens faktiske behov for legearbeid og antall leger.

Arbeidsgiver skal i samarbeid med tillitsvalgte utarbeide en tjenesteplan på 38/40 timer i henhold overenskomstens del A2 §3.2 samt overenskomstens del B punkt 3.2.

Tjenesteplan med utvidet arbeidstid skal godkjennes av klinikktillitsvalgt med tanke på

gjeldende vernebestemmelser og overenskomstens del B (punkt 2.6 og kap. 3). Uenighet løftes til foretaksnivå. Tjenesteplanene er utgangspunkt for avtale med den enkelte lege om utvidet arbeidstid etter A2 §3.3.

Det vises til vernebestemmelsene i A2 §3.6.3. Evt. unntak fra vernebestemmelsene avtales med foretakstillitsvalgte.

Planlagt fri etter tjenesteplan organiseres hovedsakelig som hele arbeidsdager eventuelt sammenhengende friuker. Den enkelte lege kan diskutere plassering av planlagt fritid med nærmeste leder. Ved plassering av fri etter tjenesteplan må avdelingens drift ivretas.

3.6.6 *Ny/endret tjenesteplan*

Ved behovet for endret tjenesteplan skal berørte leger og deres tillitsvalgte varsles skriftlig så tidlig som mulig. Arbeidsgiver skal igangsette arbeidet innen to uker, og partene skal sammen bidra til å ferdigstille tjenesteplanen i løpet av 2 måneder. Ny eller endret tjenesteplan skal senest 4 uker før iverksettelse foreligge ferdig og være kunngjort for alle som omfattes av den.

Den eksisterende tjenesteplanen gjelder inntil ny tjenesteplan iverksettes. Dersom tjenesteplanen ikke er ferdig i løpet av 2 måneder kan det avtales forlengelse av eksisterende tjenesteplan.

Den enkelte lege kan si opp tjenesteplan med utvidet tjeneste/arbeidstid med 2 måneders varsel.

3.6.7 *Særskilt avtaler*

Overenskomstens del A2 §5.11.

Avtale om kveldspoliklinikk og lignende arbeid pga ekstraordinær planlagt aktivitet gjøres i henhold til denne bestemmelsen.

3.7 **Overtid**

Overenskomstens del A2 §3.7

4 **FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING**

4.1 **Generelt**

Kontinuerlig og målrettet kompetanseoppbygging, bl.a. gjennom deltagelse i fagutvikling, forskning, veiledning, undervisning og faglige møter er av avgjørende betydning for at Oslo universitetssykehus HF skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov og nye utfordringer foretaket står overfor. Den enkelte lege har både rett og plikt til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse. Jevnlig utveksling av vurderinger om behov, tiltak og ønsker i denne sammenheng tas opp i utviklingssamtaler mellom den enkelte lege og dennes avdelingsleder.

4.2 Utdanningspermisjon

Overenskomstens del A2 §4.2.1

Lønn under utdanningspermisjon skal være full lønn etter tjenesteplan. Ansettelsestid i vikariat eller ved konstituering som overlege skal også telle med ved beregningen av opptjeningsperioden.

Formidling av utdanningspermisjonens innhold leveres nærmeste leder snarest mulig og senest tre måneder etter endt utdanningspermisjon. Presentasjonsform avtales individuelt.

4.3 Aktivitets- og utdanningsplan for leger i spesialisering

Det skal for den enkelte lege i spesialisering utformes en Aktivitets- og utdanningsplan. Denne skal bestå av to deler:

4.3.1 Utdanningsplan

Utdanningsplanen skal gi en oversikt over det kommende års plan for progresjon i spesialistutdanningen. Det skal settes mål for tilegning av ferdigheter og kunnskap, og det skal skisseres realistiske planer for hvordan målene konkret kan nås. Planlagt kursaktivitet skal fremgå så langt som mulig. Planen skal også beskrive innhold og plan for faglig fordypning.

Plan for faglig fordypning kan inneholde oversikt over:

- Deltagelse i seminarer/kurs/kongresser
- Innlæring av praktiske prosedyrer
- Litteraturstudier
- Undervisningsmøter, stabsmøter, etc.
- Separat veiledningsvirksomhet

4.3.2 Aktivitetsplan

Aktivitetsplanen skal skissere mål for pasientrettet og vitenskapelig virksomhet det kommende året for den enkelte. Prosjekt- eller tillitsvalgtoppgaver skal også omtales og hensyntas.

4.4 Faglig fordypning – leger i spesialisering

For leger i spesialisering avsettes i gjennomsnitt 4 timer pr. uke til faglig fordypning. Den enkelte lege skal sammen med veileder/leder legge en plan for utnyttelse av denne tiden. Planen skal godkjennes av nærmeste leder. Fordypningstiden er arbeidstid og skal utføres på arbeidsstedet dersom ikke annet er avtalt. Avsatt tid skal fremgå av tjenesteplanen. Dersom legen skal omdisponeres, skal det avtales hvordan denne tiden skal tas igjen.

2 timer i uken organisert internundervisning er påkrevd på alle avdelinger med leger under spesialisering (jfr. bestemmelser for spesialistutdanningen).

Det gis permisjon, også fra vakt, med full lønn til kurs som er nødvendige for spesialistgodkjenningen. Søknad om permisjon til kurs må sendes seneste 4 uker før kursavviklingen.

Det vises for øvrig til pkt 4.3

4.5 Nødvendig kurs for spesialistutdanningen

Det gis permisjon, også fra vakt, med full lønn etter tjenesteplan til kurs som er nødvendig for spesialistgodkjenningen. Søknad om kurs må sendes senest 4 uker før kursavvikling og legges inn i Aktivitets- og utdanningsplanen.

Nødvendige kurs for leger i spesialisering er å betrakte som tjenestereiser.

4.6 Dekning av utgifter til kurs for leger i spesialisering

Ved innvilget permisjon til nødvendige kurs for spesialisering dekker foretaket kursavgift, kostgodtgjørelse og evt. egenandeler.

4.7 Kurs- og etterutdanningsmidler:

Det avsettes kr 12 000 pr årsverk for overleger, legespesialister og LIS i kategori D til kurs- og etterutdanning.

Avsetningen gjøres på klinikknivå. Leder skal påse at midlene disponeres til aktivitet som er faglig relevant for den enkelte lege og sykehuset, og prioriterer fordeling av midlene innenfor egen legegruppe. Eksempelvis dekkes kursavgift, reise-, oppholds- og kostutgifter og da normalt etter statens satser. Ubenyttede midler fra ett år overføres ikke til neste års budsjett. Søknad om slik støtte sendes nærmeste leder. Legene oppfordres til å søke alternativ finansiering der slike muligheter finnes for på den måten å bidra til en samlet sett økt ramme for kollegiet.

Leger kan også søke finansiering til kurs og etterutdanning via avdelingens ordinære kurs og etterutdanningsmidler.

4.8 Kurs, m.v.

Det skal som hovedregel gis 2 uker permisjon med full lønn etter tjenesteplan pr kalenderår innenfor faglig forsvarlige rammer til kurs, kongresser og møter som bidrar til vedlikehold og videreutvikling av den enkeltes og avdelingens kompetanse. Ubenyttet permisjon overføres ikke til neste kalenderår. Det kan gjøres avtaler om utvidede permisjon(er) som ledd i individuell kompetanseutvikling og forskning, for å løse eksisterende og nye oppgaver for avdelingen og/eller foretaket. Det påligger leder å vurdere i hvilken grad kurset, kongressen eller møtet bidrar til økt og relevant kompetanse.

Den enkelte lege må varsle ønsker om slik aktivitet i forbindelse med avdelingens langtidsplanlegging. Uttak av permisjon skal tilpasses avdelingens drift og som hovedregel søkes 4 uker før uttak.

Vakt under permisjon etter denne bestemmelsen skal ikke medføre bytte av vakt.

5 LØNN

5.1 Generelt

Overenskomstens del A2, §5.1

5.2 Lønnsdefinisjon

Overenskomstens del A2 §5.2

Alle beløp er bruttobeløp. Alle kollektive tillegg legges innenfor basislønn. Individuelle tillegg legges utenfor basislønn dersom ikke annet avtales.

5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse

5.3.1 Lønnsvurdering ved nyansettelse

Partene er enig om at hensynet til likelønn skal ivaretas.

Utgangspunktet for lønnsvurdering ved nyansettelse skal være lønn for tilsvarende stilling med relevant kompetanse og erfaring.

Ved ansettelse i stilling tas det utgangspunkt i følgende når det gjelder krav til stillingens innhold og stillingsinnehavers kvalifikasjoner:

- Formal kompetanse – utdanning – kurs
- Realkompetanse – arbeidserfaring og praksis
- Arbeidsoppgaver, ansvar, funksjon
- Personlige ferdigheter
- Forskning

5.4 Minimumslønn

Overenskomstens del A2 § 5.3

5.4.1 Definisjon

Overenskomstens del A2 §5.3.1

5.4.2 Medisinstudenter

Overenskomsten del A2 §5.3.2.

Medisinerstudenter med lisens, som gjør legearbeid

kr 456 000

Medisinstudenter som driver annet arbeid enn legearbeid, skal lønnes som tilsvarende yrkesgruppe.

5.4.3 Turnusleger

Overenskomstens del A2, §5.3.3

Minimumslønn kr. 508 500

5.4.4 Leger i spesialisering

Overenskomstens del A2 §5.3.4.

Minimumslønn kategori A 577 100 pr år

Minimumslønn kategori B623 500 pr år

Minimumslønn kategori C670 500 pr år

Minimumslønn kategori D: 691 000 pr. år.

Lønnskategori D omfatter lege med spesialistgodkjenning og leger i grenspesialisering med mer enn 5 års erfaring tellende til spesialiteten

Grunnlaget for innplassering i de ulike kategorier jfr A2 § 5.3.4 for LIS er egenerklæring om progresjon og bekreftelse av veileder. Det påhviler den enkelte lege å søke om endring av kategori og fremskaffe den nødvendige dokumentasjon.

5.4.5 Legespesialist
Overenskomstens § 5.3.5
Minimumslønn 711 000 pr år

5.4.6 Overleger
Overenskomstens del A2, §5.3.6.
Minimumslønn for overleger: 780 700 pr. år.

5.4.7 Tillegg for doktorgrad
Overenskomstens del A2, §5.3.7
Dr. gradstillegg kr 42 500 pr. år

Tillegget utbetales fra og med måneden etter godkjent disputas, forutsatt adekvat dokumentasjon.

5.5 Individuelle tillegg

Overenskomstens del A2 §5.4.

Individuelle tillegg kan brukes for å rekruttere, beholde og stimulere kompetanse.

5.5.1 Vitenskapelig kompetanse

Leger i klinisk arbeid (herunder også leger ved rutinelaboratorier) uten dr.grad som driver aktiv forskning gis et tillegg på kr. 10.000,-. Tillegget inngår ikke i basislønn.

Med aktiv forskning menes medforfatterskap i publikasjon i "peer-reviewed" tidsskrift i løpet av siste 3 år, eller pågående prosjekter med prosjektbeskrivelse registrert i henhold til gjeldende retningslinjer.

5.6 Vaktlønn

Overenskomstens del A2 §5.5.

For overleger med tilstedevakt gjennom hele vaktperioden er kompensasjonen 0,038 % av basislønn.

Leger som går i hjemnevakt tilstås telefongodtgjørelse i henhold til gjeldende retningslinjer for telefon.

5.7 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00

Overenskomstens del A2 §5.6.

5.8 Uforutsette vakter

Overenskomstens del A2 §5.7.

Uforutsette vakter er vakter som ikke fremgår av den enkelte leges tjenesteplan.

Uforutsette vakter godtgjøres med 0,13 % av basislønn.

Godtgjøringen utbetales pr. vakttime (aktive timer, uttrykning og omregnede passive timer).

Vaktbetalingen for alle uforutsette vakter gjelder hele vakten, unntatt de timene man etter tjenesteplanen likevel skulle vært tilstede den aktuelle tid.

5.9 Tilfeldig overtid

Overenskomstens del A2 §5.8.

Kompensasjon for tilfeldig overtid er 0,09 % av basislønn pr. arbeidet overtidsstunde. Utrykning på vakt defineres som tilfeldig overtid, i dette ligger også telefonhenvendelser på hjemmevakt. Det godtgjøres for hver påbegynte halv time. Flere telefonsamtaler innenfor denne påbegynte halvtimen godtgjøres ikke før ny halvtim er påbegynt. Gjennomsnittsberegning kan avtales mellom partene på avdelingsnivå.

Overtid etter arbeidsmiljøloven §10 - 6, kan avspaseres time for time. I tillegg gis en kompensasjon på 0,04% av basislønn pr overtidsstunde.

5.10 Kompensasjon for rotasjonsordninger

Overenskomstens del A2 §5.9.

5.11 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeid.

Overenskomstens del A2 §5.10

Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid er 0,08 % av basislønn pr. time.

5.12 Helge- og høytidstillegg

For alle leger som har tilstedevakt gjennom hele vaktperioden på helge- og høytidsdager, gis et vakttillegg på 2.000,- pr vaktperiode.

For leger som har hjemmevakt hele- eller deler av vaktperioden på disse dagene, gis et vakttillegg på 900,- pr vaktperiode.

5.13 Særlige lønnsordninger

Overenskomstens del A2 §5.11

5.13.1 Leger i forskerstillinger med flere arbeidsgivere

Når leger i forskerstillinger som lønnes av UiO eller annen forskningsinstitusjon, og som har arbeidssted ved OUS påtar seg vakter ved foretaket, gis en kompensasjon på 0,08% av basislønn pr. arbeidet vakttime samt vaktulempetillegg iht. 5.7. Det utbetales ikke godtgjøring for uforutsette vakter iht. 5.8.

5.14 Alternativ lønnsmodell overleger

Som hovedregel følger foretaket lønnsmodell i henhold til A2.

Partene er enige om at det ved Oslo universitetssykehus HF åpnes for en alternativ lønnsmodell for overlegene.

Alternativ lønnsmodell erstatter punktene 5.2, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12 og 5.13 i kapittel 5, utover dette gjelder bestemmelsene i øvrige kapitler i denne avtalen.

5.14.1 Lønn

Består av 2 hovedelementer;

1. Individuell avtalt lønn;
 - Minimumslønn 780 700Doktorgrad (kr 42 500)
 - Individuelle tillegg
 - Kompensasjon for utvidet dagarbeidstid ihht tjenesteplan.
 - Godtgjøring for ekstraordinært arbeid ut over fastsatt tjenesteplan (overtid)
2. Kompensasjon for vakt
 - Vakt kompenseres med en pris (vaktklasse) pr vakt.

5.14.2 Individuelt vedlegg

Elementene i alternativ lønnsmodell skal beskrives i et individuelt vedlegg til arbeidsavtalen.

Godtgjøring for ekstraordinært arbeid utover fastsatt tjenesteplan (overtid), som er en del av individuell lønn, skal spesifiseres i individuelt vedlegg. Betingelser knyttet til dette, eks. omfang (timer) oppgaver, varighet m.m. skal også beskrives.

5.14.3 Fri etter tjenesteplan - endring

Overenskomstens del B, pkt 3.6.5

Hovedregelen er at fri etter tjenesteplan ikke kan utbetales eller overføres til neste år. Både arbeidstaker og arbeidsgiver har et ansvar for å bidra til at fridagene avvikles i kalenderåret.

Fri etter tjenesteplan for den enkelte lege fremkommer av tjenesteplanen og er knyttet til individuell lønn. Endring av antall fridager medfører dermed endring i individuell lønn.

Ved endring av antall fridager legges 1/52 dels individuell lønn pr uke til grunn.

5.14.4. Kompensasjon for vakt

Det beregnes egen vaktklasse for henholdsvis hverdager, lørdager og søndager.

Vaktklassen inkluderer kompensasjon for:

- vaktens beregnede timer
- vakttillegg
- gjennomsnittlig antall timer utrykning på vakt
- kompensasjon for reisetid på utrykning
- km. godtgjørelse
- helligdagstillegg

Nivået på de avtalte satser avtales på foretaksnivå i forbindelse med overenskomstforhandlingene. Vaktene gjennomsnittsberegnes.

Nye vaktklasser er definert fom 01.01.2018:

Vaktklasse:	Beløp:
A	1840
B	2350
C	2850
D	3625
E	4330
F	5230
G	5855
H	6580
I	7430
J	8030
K	8630
L	9630
M	10430

Ved fastsetting av vaktklasse legges vaktens beregnede timer til grunn, dvs. aktive og passive timer samt gjennomsnittlig antall timer utrykning i den passive delen av vaktten. Det er definert et spenn innenfor hver vaktklasse. Spennene er veiledende og avvik må begrunnes særskilt.

Antall vakter pr år.

Ved beregning av antall vakter pr år legges følgende beregning til grunn;

Hverdagsvakter: 5 dager pr uke x 52 uker

Lørdagsvakter 1 dag pr uke x 52 uker

Søndagsvakter 1 dag pr uke x 52 uker

Vaktene summeres og utbetales med 1/12 pr måned

Vaktklasse	Hverdager (timer)	Lørdag (timer)	Søndag (timer)
A	Passiv tid 0-1	Passiv tid 0-2	Passiv tid 0-2
B	Passiv tid 2-3	Passiv tid 3-7	Passiv tid 3-6
C	4-5 timer	8-9 timer	7-8 timer
D	5-7,5	9-10	8-9
E	7,5-8,5	10-11	9-10
F	8,5-9	11-12	10-11
G	9-10	12-13	11-12
H	9-10 lang tilstedeværelse	13-14	12-13
I	10-11	14-15	13-14
J	10-11 Høy vaktbelastning	15-16	14-15
K	11-12 lang tilstedetid	16-18	15-18
L	Tilstedevakt 1:3	Tilstedevakt 1:3	Tilstedevakt 1:3
M	Tilstedevakt 1:1	Tilstedevakt 1:1	Tilstedevakt 1:1

5.14.5 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter kompenseres med vaktklasse + 35%.

Dersom driften tillater det kan uforutsette vakter avspaseres time for time.

Tillegget (35% av vaktklasse) utbetales.

5.14.6 For overleger som arbeider 38/40 timers uke

inkludert vakt etter tjenesteplan tilstås godtgjøring på vakt delen i henhold til

Overenskomstens del B, pkt 5.6, jfr overenskomstens del A, § 5.5.

5.14.7 Ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til foretakets produksjon og pasientbehandling

Overenskomsten gir anledning til å inngå avtale om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til foretakets produksjon og pasientbehandling

Beregning av kompensasjon for ekstra arbeidsoppgaver. Til grunn for beregning legges vaktclassesystemet. Kompensasjon ut over vaktklasse M kan godtgjøres med eks. 2x vaktklasse

5.14.8 Valg av lønnsmodell

Valg av alternativ lønnsmodell foretas innen den enkelte klinikk /avdeling og omfatter alle legene ved klinikken/avdelingen som er medlemmer av Legeforeningen. Partene på klinikknivå kan avtale at alternativ lønnsmodell kan velges på avdelingsnivå. Valg av alternativ lønnsmodell avtales mellom klinikktiltitsvalgt og klinikkleder.

5.14.9 Bytte av lønnsmodell

Bytte av lønnsmodell kan foretas med 9 måneders skriftlig varsel fra en av partene, dersom partene ikke er enig om annet. Endringen omfatter alle legene som inngår i gjeldene ordning.

Konvertering av overlegenes lønn fra én lønnsmodell til en annen foretas i henhold til protokoller, datert 03.11.2011;

- Konvertering fra RH-modell til A2-modell (brukes ved konvertering fra alternativ modell til hovedlønnsmodell)

- Konvertering fra A2 til alternativ modell

6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

Overenskomstens del A2 §6

7. Utbetaling av lønn

Overenskomstens del A2 § 7.

Ved Oslo universitetssykehus HF utbetales lønn p.t. innen den 12. i måneden.

8 Særlige bestemmelser

8.1 Spesialitetskomiteer mv

Overenskomstens del A2 §8.1.

8.2 Verv i utlandet

Overenskomstens del A2 §8.2.

8.3 Turnusleger - spesielle vilkår

Overenskomstens del A2 §8.3.

8.3.4 Barnehageplass for turnusleger

Så langt det er mulig, vil Oslo universitetssykehus HF være behjelpelig med å skaffe barnehageplasser til turnusleger.

8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

Overenskomstens del A2 §8.4.

8.4.1 Vaktrom

Overenskomstens del A2 §8.4.1.

Leger med tilstedevakt skal disponere egnet vaktrom. Vaktrommet skal være utstyrt med telefon, og det skal være lett/hensiktsmessig adkomst til toalett og dusj.

Vaktrommet skal ryddes/rengjøres og seng res mellom hver vakt av rengjøringspersonalet. Leger som har hjemmevakt med jevnlig utrykning på vakt må ha hensiktsmessig hvilemulighet på arbeidststedet.

Jfr. forøvrig Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler

8.4.2 Kontor og romfordeling

Leger skal ha hensiktsmessig kontorarbeidsplass med tilgang til PC. For at kontorplassene skal kunne utnyttes etter hensikten, er det viktig å se plassering av disse i forhold til avdelingen legen arbeider ved.

8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond

Se Overenskomstens del A2 § 8.5.

8.6 Seniorpolitikk

Foretaket 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 gjennomføres en seniorsamtale med den enkelte lege og det skal foretas en individuell vurdering med sikte på et tilpasset opplegg.

Følgende virkemidler kan være aktuelle:

- En viss fleksibilitet i forhold til innretning av arbeidsdagen
- Tilpasning av tjenesteplan med større aktivitet på dagtid
- Etablering av individuelle planer og arbeidstidsordninger
- Drøfting om lønnsvilkår

8.7 Rettigheter ved driftsinnskrenking

Leger som er ansatt ved foretaket skal ved innskrenking i driften tilbys annen jobb innenfor foretaket, dersom dette er mulig.

9. Pensjon

Overenskomstens del A2 § 9 gjelder

10. Permittering

Overenskomstens del A2

11. Sosiale bestemmelser

Sosiale bestemmelser følger det som er avtalt mellom de sentrale parter.

12. Likestilling

Foretaket skal fremme likestilling i alle saker som angår rekruttering, kompetanseutvikling, lønnsutvikling, mulighet for permisjoner og fleksible arbeidstidsordninger, representasjon i utvalg m.m. Med likestilling forstås aktiv unngåelse av direkte og indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven.

13 OPPSIGELSESEFRISTER

13.1 Prøvetid og midlertidig ansettelse

For arbeidstakere som er inntatt med prøvetid på inntil 6 måneder og for alle arbeidstakere som er inntatt for å utføre arbeid av forbigående art, er det en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned.

13.2 Fast ansatte

For øvrige arbeidstakere gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet følger av lov.

Oppsigelsesfristene regnes fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen kom frem til mottaker.

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling, kan det inngås avtale om fratredelse tidligere enn opprinnelig oppsigelsesfrist dersom forholdene ligger til rette for det.

14. Varighet

Overenskomsten gjelder fra 01.05.2018 til 30.04.2020