

**Overenskomst
mellom**

Sørlandet sykehus HF

og

Den norske legeforening

2018 – 2020

B-del

*Cl
Clb*

§ I PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE MV.

§ 1.1 Partsforhold

Partene i Overenskomsten del B er Sørlandet sykehus HF (SSHF) og Den norske legeforening (Dnlf) ved SSHF.

§ 1.2 Lokale parter

Overenskomstens del A2 § 1.2

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomstens del A2 § 1.3.

§ 1.4 Unntak

Ledere som i forhandlinger er arbeidsgivers representant eller har totalansvar delegert fra direktøren omfattes ikke av denne overenskomsten.

Overenskomsten omfatter ikke medlemmer i helseforetakets ledelse, nivå 1, 2, 3 og 4* (dvs. administrerende direktør, klinikkdirektør, avdelingssjef og seksjonsleder), eller medlemmer som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

*i avdelinger der det er 5 ledernivå

§ 2 TJENESTEPLIKT/TJENESTESTED

§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten er bestemt i A2 § 2.1.

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen. Tjenesteplikten gjelder innenfor den avtalte arbeidstid.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste

Partene er enige om å legge til rette for ambulerende tjenester. Jfr. A2 § 2.2 og vedlegg 1 (opprette en lenke).

§ 2.3 Rotasjonsordninger

For å sikre en god spesialistutdanning kan foretaket etter godkjenning fra spesialitetskomiteen etablere rotasjonsordninger.

Bestemmelser for rotasjonsordninger avtales individuelt.

Den norske legeforening skal uttale seg i forbindelse med etableringen av rotasjonsordningene.

Rotasjon skal foregå i godkjent utdanningsstilling. Supervisjon og veiledningsfunksjonen skal være ivaretatt. Dersom leger i spesialisering kan dokumentere behov for tjenester eller prosedyrer som ikke er tilgjengelig på arbeidsstedet til arbeidstaker, men som er tilgjengelig ved andre sykehus i foretaket, skal foretaket så langt mulig legge til rette for rotasjonsordninger som dekker dette behovet.

Merknad:

Bestemmelsen gjelder ikke for leger i spesialisering ansatt i fast stilling fom. 25. september 2014.

§ 2.4 Kombinerte stillinger

Overenskomstens del A2 § 2.4.

§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy og ambulanshelikopter

Avtaler om tjeneste i ambulanshelikopter i SSHF reguleres av de til en hver tid gjeldende særavtaler. Partene er enige om å lage særavtale for tjeneste i utrykningskjøretøy. For øvrig vises til A2, § 2.5.

§ 2.6 Tjenestested

Tjenestested er innen Sørlandet sykehus HF og fremgår av den individuelle arbeidsavtalen.

§ 3 ARBEIDSTID

§ 3.1 Generelt

Overenskomstens del A2 § 3.1

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

Overenskomstens del A2 § 3.2 og 3.3

Den alminnelige arbeidstiden inkludert pålagt utvidet arbeidstid, skal i gjennomsnitt ikke overstige 38/40 timer per uke.

§ 3.2.1 Helge/høytidsdager

Vakttjeneste på helge- og høytidsdager er en del av den alminnelige arbeidstiden. Leger som ikke har vakt onsdag før skjærtorsdag, samt jul- og nyttårsaften gis fri uten trekk i lønn fra kl. 12.00.

Helligdager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag (kl. 00.00 - kl. 24.00).

Høytidsdager: 1. mai, 17. mai (kl. 00.00 – 24.00).

Aftener: Påskeaften (kl. 00.00 - 24.00). Pinseaften, julaften og nyttårsaften, tiden etter kl. 12.00 på disse dager kompenseres som helge- og høytidsdager.

§ 3.2.2 Divisor for timelønnede

Timelønn beregnes med utgangspunkt i basislønn med følgende divisor:

40 timers uke: dividert med 2080

38 timers uke: dividert med 1976

§ 3.2.3 Fleksibilitet

Partene er enige om å legge forholdene til rette for fleksible arbeidstidsordninger, herunder beredskapsordninger. Det forutsettes at forsvarlighet overfor pasienter og arbeidstakere ivaretas.

I tillegg til avtale om utvidet arbeidstid, kan det mellom helseforetaket og den enkelte lege inngås produktivitetsavtale eller avtale om poliklinikk i eller utenfor arbeidsplan. Slik avtale bør blant annet inneholde bestemmelser om formål, varighet, lønn, oppsigelsesfrister, vilkår for reforhandling samt vilkår knyttet til eventuell reisetid/-godtgjørelse. Den individuelle avtalen forelegges tillitsvalgt for Dnlf til orientering med mindre arbeidstaker selv motsetter seg dette.

Andre individuelle produktivitetsavtaler kan også inngås. Det vises til overenskomstens del A2 § 5.11.

§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Overenskomstens del A2 § 3.3

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

§ 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner

Jfr. Overenskomstens del A2 § 3.4

Tidlig involvering av tillitsvalgte i etablering av arbeidsplaner er nødvendig, jfr. § 3.4.3 som beskriver 7-trinnsmodellen

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.

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

Fridager i arbeidsplan gis hovedsakelig som hele arbeidsdager evt. sammenhengende friuker. Ønsker om plassering av fridager meldes nærmeste leder. Ved plassering av fri i arbeidsplan må avdelingens drift ivaretas.

§ 3.5 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste – reisetid

Overenskomstens del A2 § 3.5

§ 3.6 Vaktordninger

Overenskomstens del A2 § 3.6

§ 3.6.1 Organisering av vakt

Når det gjelder organiseringen av vakt, vises til overenskomstens del A2 § 3.6.1.

Legen kan kun tilpliktes vakt på avtalt tjenestested.

§ 3.6.2 Vaktplikt

Overenskomstens del A2 § 3.6.2

§ 3.6.3 Vernebestemmelser

Leger som opprinnelig skulle hatt ordinært arbeid i forbindelse med uforutsett vakt, skal gis forsvarlig hvile i samsvar med vernebestemmelsene. Jfr. Overenskomstens del A2 § 3.6.3

Utover vernebestemmelsene henvises det til AML.

§ 3.6.4 Fritak for vakt

Overenskomstens del A2 § 3.6.4

§ 3.6.5 Beredskap

Ordning med beredskap kan tas i bruk etter at omfang og behov for beredskapsordningen er drøftet mellom arbeidsgiver og legenes tillitsvalgte.

§ 3.7 Overtidsarbeid**§ 3.7.1 Generelt**

Overenskomstens del A2 § 3.7.1

§ 3.7.2 Overleger i lederstillinger

Overenskomstens del A2 § 3.7.2

§ 3.7.3 Definisjon

Pålagt arbeid ut over full stillings ordinære arbeidsplan (38/40 timer + utvidet arbeidstid) er overtidarbeid.

For deltidsansatte er det merarbeid inntil 100 % stilling (38/40 timer).

§ 3.7.4 Anvendelse av overtid

Partene er enige om aktivt å bidra til at bruken av overtid begrenses mest mulig.

§ 4 FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING MV.**§ 4.1 Generelt**

Overenskomstens del A2 § 4.1

§ 4.1.1 Lege i spesialisering

Faglig fordypning til lege i spesialisering bør ikke gis i kortere perioder enn 4 timer sammenhengende og med gjennomsnittlig 4 timer pr. uke. Fordypningstiden skal innarbeides i avdelingens løpende arbeidsplaner, og komme i tillegg til internundervisning.

§ 4.2 Permisjoner**§ 4.2.1 Utdanningspermisjon – overlege og legespesialist**

Overenskomstens del A2 § 4.2.

I tillegg gjelder følgende for overlegenes/legespesialistenes utdanningspermisjon i helseforetaket:

- Det utbetales UTA etter arbeidsplan
- Det skal fremlegges utdanningsprogram for permisjonstiden som godkjennes av overordnet
- Det skal utarbeides skriftlig rapport i henhold til godkjent plan
- Det tilstrebes fleksibilitet i uttak av utdanningspermisjonen, spesielt i lys av helseforetakets behov

Ansettelsestid som overlege/legespesialist i overordnet stilling ved annet helseforetak eller ved sykehus med driftsavtale med helseforetak, skal telles med ved beregningen av 5-årsperioden.

§ 4.2.2 Permisjon til kurs, kongresser og møter

Overleger/legespesialisters deltakelse på konferanse/kongresser/seminarer skal være i samsvar med avdelingens faglige behov og budsjett. Jfr. Overenskomstens del A2 § 4.1 og 4.2

Overleger /legespesialister som ønsker å delta, skal på forhånd avtale dette med avdelingssjef. Avdelingssjef uten medisinskfaglig kompetanse bør før avgjørelse innhente råd fra sin medisinskfaglige rådgiver.

- Søknad skal skje skriftlig til avdelingssjef
- Arbeidsgiver dekker nødvendige utgifter til kurs, kursreise, kost og losji etter fratrekk for eksterne midler. Partene henviser i denne sammenheng til permisjonsreglementet punkt 2.2
- Arbeidstaker plikter å søke om midler fra Legeforeningens utdanningsfond

§ 5 LØNNBESTEMMELSER

§ 5.1 Generelt

Overenskomstens del A2 § 5.1

§ 5.2 Lønnsdefinisjoner

Overenskomstens del A2 § 5.2

§ 5.3 Minimumslønn

Overenskomstens del A2 § 5.3

§ 5.3.1 Definisjon

Overenskomstens del A 2 § 5.3.1

§ 5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens lønnes individuelt.

Medisinstudenter uten lisens som utfører andre oppgaver enn delegert legearbeid avlønnes i forhold til den definerte stilling og de arbeidsoppgaver som er knyttet til denne stillingen.

Medisinstudenter med lisens kr 456 500

§ 5.3.3 Turnusleger

Overenskomstens del A2 § 5.3.3

kr 505 500

§ 5.3.4 Leger i spesialisering

Leger i spesialisering som avbryter en spesialistutdanning for å påbegynne en annen, må opparbeide ny ansiennitet, jfr. A2 § 5.3.4. Det kan dog gjøres individuelle vurderinger.

Kategori A	kr 573 000
Kategori B	kr 622 000
Kategori C	kr 666 100

Kategori D: Leger med spesialistgodkjenning
i aktuell spesialitet ansatt i underordnet stilling avlønnes
med minimum

kr 688 600

(utgår når midlertidig tilsetting av LIS er faset ut. Overenskomstens del A2 § 5.3.5)

§ 5.3.5 Legespesialist

Overenskomstens del A2 § 5.3.5

Legespesialist

kr 712 000

§ 5.3.6 Overleger

Overlege

kr 760 000

§ 5.3.7 Doktorgradstillegg/Forskningstillegg

Doktorgradstillegg for leger som driver forskning

kr 45 000

Leger uten doktorgrad som driver aktiv forskning,
gis et tillegg på

kr 12 500

Med aktiv forskning menes med forfatterskap i publikasjon "peer-reviewed" tidsskrift i løpet av siste tre år, eller pågående prosjekter med prosjektbeskrivelse. Forskningen må være godkjent av helseforetakets forskningsutvalg.

For leger ansatt i SSHF utbetales et engangsbeløp på kr 100 000 ved avleggelse av doktorgrad. Beløpet er ment å dekke kostnader pådratt i forbindelse med doktorgrad/lisensiatgrad ved norsk universitet eller høyskole og omfatter blant annet:

- Trykkekostnad
- Reisekostnad i forbindelse med avleggelse av prøve
- Kostnader til middag for opponenter, veiledere mv.

Engangsbeløpet innberettes etter gjeldende skatteregler.

Forutsetningen er at legen binder seg for arbeid i minst et år arbeid i SSHF etter avlagt doktorgrad. Dersom legen selv velger å avslutte arbeidsforholdet ved SSHF før et år er gått, må legen tilbake betale beløpet.

§ 5.4 Individuelle tillegg

Kriterier for fordeling av evt. lokal pott skal fremgå av protokollen. Forslag til fordeling drøftes med de tillitsvalgte før vedtak fattes.

§ 5.5 Vaktlønn

For leger gis kompensasjon for vaktjeneste på 0,027 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer) i tidsrommet kl. 17.00 – 07.00 samt for vaktjeneste lørdager, søndager, helge- og høytidsdager.

§ 5.5.1 Helligdagstillegg

For vaktjeneste på helge- og høytidsdager, jfr. B-del § 3.2.1, utbetales et tillegg på 0,01 % av basislønn pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer) etter arbeidsplan. Det samme gjelder for utforutsett vakt.

Tillegget utbetales ikke for utrykning i vakt.

§ 5.6 Tillegg for ordinært arbeidstid etter kl. 1700

Overenskomstens A2 § 5.6

§ 5.7 Uforutsette vakter

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

Uforutsette vakter kompenseres for alle leger med 0,13 % av basislønn pr beregnet time.

Det gis ikke vaktlønnsgodtgjørelse i tillegg.

Timegodtgjøring for utrykning i passiv tid betales med sats som i § 5.11.

§ 5.8 Tilfeldig overtid

For leger betales tilfeldig overtid med 0,08 % av basislønn pr. arbeidet overtidstime.

§ 5.8.1 Avspasering av tilfeldig overtid, uforutsett vakt og utrykning i vakt

Dersom avspasering av hensyn til avdelingens drift kan gjennomføres, kan time for time tas ut i fri. Lønnsdifferansen utbetales.

§ 5.9 Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning

Kompensasjon fremgår av individuelle avtaler.

Merknad: Gjelder for LIS i midlertidige stillinger

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Medisinerstudenter med lisens		0,06 % av basislønn
Turnusleger/Cand.med. som venter på turnusplass		0,06 % av basislønn
Leger i spesialisering	Kategori A	0,07 % av basislønn
Leger i spesialisering	Kategori B	0,07 % av basislønn
Leger i spesialisering	Kategori C	0,07 % av basislønn
Lege (ferdig spesialist)	Kategori D	0,07 % av basislønn
Legespesialist		0,07 % av basislønn
Overleger		0,08 % av basislønn

Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid med virkning fra 1. september 2018

Medisinerstudenter med lisens		0,065 % av basislønn
Turnusleger/Cand.med. som venter på turnusplass		0,065 % av basislønn
Leger i spesialisering	Kategori A	0,075 % av basislønn
Leger i spesialisering	Kategori B	0,075 % av basislønn
Leger i spesialisering	Kategori C	0,075 % av basislønn
Lege (ferdig spesialist)	Kategori D	0,075 % av basislønn
Legespesialist		0,075 % av basislønn

§ 5.11 Godtgjørelse for utrykning i passiv tid i vakt

Ved utrykning/telefonhenvendelser i passiv tid i vakt utbetales 0,08 % av basislønn.

Telefonhenvendelser skal godtgjøres med 30 minutter. Ved flere telefonhenvendelser innenfor et sammenhengende tidsrom begrenset oppad til en halv time godtgjøres disse som kun en telefonsamtale.

§ 6 SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LEGER I SPESIALISERING

Overenskomstens del A2 § 6

§ 7 UTBETALING AV LØNN

Partene er enige om at lønn utbetales over bank til den en hver tid gjeldende dato i helseforetaket.

§ 8 SÆRLIGE BESTEMMELSER

§ 8.1 Spesialistkomiteer mv.

Overenskomstens del A2 § 8.1

§ 8.2 Verv i utlandet

Overenskomstens del A2 § 8.2

§ 8.3 Turnusleger – spesielle vilkår

§ 8.3.1 Reise og flytteutgifter

Overenskomstens del A2 § 8.3.1

§ 8.3.2 Bolig for turnusleger

Med tilfredsstillende boligforhold menes:

- Tidsmessig standard
- Boligens størrelse bør i størst mulig grad tilpasses den enkeltes leges behov (eks familiestørrelse)
- Boligen skal være møblert dersom dette er ønskelig

§ 8.3.3 Svangerskaps – og foreldrepermisjon

Overenskomstens del A2 § 8.3.3

§ 8.3.4 Barnehageplass

Arbeidsgiver skal være spesielt oppmerksom på turnuslegers problem med å få barnehageplass til sine barn.

Turnusleger skal prioriteres på linje med mangelpersonell når det gjelder barnehageplass til sine barn.

§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

§ 8.4.1 Vaktrom

Vaktrom skal som hovedregel være utstyrt med telefon og PC med tilgang til internett og journalsystem samt hensiktsmessig tilgang til toalett og dusj.

§ 8.5 Oppsigelse

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Dette gjelder også for leger under spesialisering. Oppsigelsestiden løper fra dato til dato.

De første 6 månedene av ansettelsesforholdet (prøvetid) gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Ved oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler før avtalens utløp, gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist fra oppsigelsesdato. . Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesfrister gjelder, se særlig aml § 15-3 1. – 4.ledd.

§ 8.6 Likestilling

Med likestilling forstås aktiv unngåelse av direkte og indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven.

Alle arbeidstakere skal, uavhengig av kjønn, ha like muligheter til arbeid, faglig og personlig utvikling og avansement. De skal likestilles med hensyn til tilsetting, lønnsbetingelser og kompetanseutvikling. Kvinner og menn skal ha samme mulighet til å forene familieliv og arbeid.

Partene er enige om at arbeidstakere i midlertidige stillinger som blir gravide eller som er i foreldrepermisjon trenger særskilt vern.

Partene er enige om at leger som er gravide eller i foreldrepermisjon ikke skal utsettes for diskriminering i forbindelse med søknad/forlengelse av vikariat, når dette skyldes graviditet eller foreldrepermisjon.

Lege som er gravid eller i foreldrepermisjon skal ved søknad på stilling eller forlengelse av vikariat, behandles på samme måte som dersom vedkommende var i jobb uten å være gravid eller i foreldrepermisjon. Har arbeidsgiver saklige grunner til ikke å tilby stilling/forlengelse av vikariat til lege som er gravid eller i foreldrepermisjon, må dette kunne dokumenteres.

Det vises i denne sammenheng til Lov om likestilling og diskriminering § 3 og Arbeidsmiljøloven kap. 13.

§ 8.7 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere

Overenskomstens del A2 § 8.6. og ref. SSHF's retningslinje for Livsfasepolitikk. SSHF'S livsfasepolitikk har bl.a. fokus på seniorpolitikk. Målet er å sikre arbeidstakere som er ansatt i foretaket en mulighet til å bruke sin faglige og personlige kompetanse i arbeidet. Dette for at arbeidstakeren skal ha en meningsfylt arbeidssituasjon de siste yrkesaktive år. Det bør legges til rette for tilpassede løsninger avhengig av den enkeltes behov. Dette innebærer blant annet at når en lege ber seg fritatt for å gå i vaktordninger eller at arbeidssituasjonen på annen måte tilsier behov for endringer, skal det foretas en individuell vurdering med sikte på et tilpasset opplegg.

§ 8.7.1 Seniorsamtale

Alle ansatte i foretaket som er fylt 58 år tilbys seniorsamtale. Dette gjelder også ledere. Samtalen skal gjennomføres en gang hvert år. Samtalen skal gjennomføres mellom den ansatte og nærmeste leder og skal fortrinnsvis inkluderes i ordinær medarbeidersamtale, og referatføres her. Samtalen skal inneholde et livsfaseperspektiv og kan resultere i konkrete tiltak som medfører at den ansatte mestrer arbeidssituasjonen. Det skal i samtalen tas hensyn til hvor i yrkesløpet den ansatte er.