

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

**Overenskomst B-del**

**01.05.18 – 30.04.20**

## **§1 Partsforhold og virkeområde mv.**

### **1.1 Partsforhold**

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

### **1.2 Virkeområde**

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

### **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 legeforening (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.

### **1.5 Definisjoner**

Midlertidig ansatt lege i spesialisering som har fått spesialistgodkjenning, men som ikke tjenestegjør i overlegestilling, betegnes i denne overenskomsten som LIS kategori D.

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

Med legespesialist menes lege som blir ferdig spesialist i fast stilling som lege i spesialisering, jfr. innledning til A2 2014-2016 "Implementering av fast tilsetting av leger i spesialisering".

## **§ 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.

## **§ 4 Faglig utvikling**

### **4.1 Generelt**

Overleger og legespesialist gis permisjon med full lønn etter arbeidsplan i inntil 10 dager per år til kurs, kongresser og møter. Den enkelte lege skal søke permisjon så tidlig som mulig og leder vurderer det aktuelle kurs mv. i henhold til avdelingens kompetanseplaner/behov, jfr. Hovedavtalen § 44.

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. Partene er enige om at faglig fordypning ikke alene er teoretiske studier, men også inkluderer tid til praksis som videreutvikler praktiske ferdigheter.

Arbeidsgiver forplikter seg til å gi leger i spesialisering adekvat tjeneste for utdanning 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**

### **5.1 Minimumslønn for medisinstudenter:**

Medisinstudenter uten lisens:

Fra og med 1. til og med 4. semester: kr 323 500

fra og med 5. semester: kr 356 900

Medisinstudenter med lisens: kr 460 000

### **5.2 Minimumslønn for leger**

Turnusleger/LIS 1 kr 508 200

LIS A kr 576 500

LIS B kr 622 500

LIS C kr 668 000

LIS D kr 691 000

Ferdig spesialist under spesialisering i annen spesialitet lønnes i Kategori D.

Legespesialist kr 706 000

Overleger kr 763 500

Senioravtaler kr 1 268 500

Stipendiater/forskerstillinger kr 527 300

#### *Doktorgradstillegg*

Leger med doktorgrad gis et tillegg på kr 45 000. Tillegget deltidsreguleres 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 turnusleger betales UTA med 0,06 % av basislønn pr time.

## **5.5 Tilfeldig overtid**

For turnusleger, 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 overleger, legespesialister og LIS som har vakt på helligdager.

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. 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 tjenesteplan 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 HFs 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 tilsetting, 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, 12. juni 2018

For SiV HF

  
Bente Krauss  
HR-direktør

For Dnlf v/SiV HF

  
André Blaauw  
Forhandlingsleder