

Overenskomst del B
mellom
Sykehuset Telemark HF
og
Den norske legeforening
Gjeldende fra 01.05.16

med minimumslønn gjeldende fra 01.01.17



§ 1 Omfang og varighet

§ 1.1 Partsforhold

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

§ 1.2 Virkeområde

Overenskomstens del B gjelder for medlemmer av Den norske legeforening 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 legeforening (A2 – avtalen) samt protokoll mellom Spekter og Akademikerne Helse om gjennomføring av B-delsforhandlinger.

§ 1.4 Unntak

Unntatt fra overenskomsten er følgende kategorier Dnlf medlemmer i lederstillinger:

- direktør, stabsdirektører
- klinikkssjef
- avdelingsledere

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

Ved senere overgang fra slik lederstilling til overlegestilling avlønnes den det gjelder som overlege med mindre arbeidsgiver 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 fremgår av den individuelle arbeidsavtalen.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste

Ambulerende tjeneste følger 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

Kombinerte stillinger følger bestemmelsene i A2 § 2.4.

§ 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 vaktjeneste følger bestemmelsene i A2 § 3.2 annet ledd. 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 klinikksjef rammene for ordningen inklusiv responstid ut fra nødvendig medisinsk beredskap.

§ 3.4.2 Vaktplikt

A2, § 3.6.2 er uttømmende.

§ 3.4.3 Omregningsfaktorer av vakttid

Tilstedevakt og hjemmevakt beregnes i henhold til A2 § 3.6.1

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 klinikksjef og den enkelte lege som skal inngå i ordningen.

§ 3.4.5 Fritak for vakt

Fritak for vakt følger bestemmelsene i A2 § 3.6.4

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 vaktssystemet.

§ 3.5 Overtid

Ref. A2 § 3.7

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 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner

A2 § 3.4 gjelder. Se særskilt trinn 1-7 i § 3.4.3.

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

Arbeidsplanen skal utarbeides ut fra klinikken/seksjonens behov for legearbeid og det faktiske antallet leger. Arbeidsplanene 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 arbeidsplan skal skriftlig varsel gis med 4 ukers frist. Ved oppsigelse av arbeidsplan skal skriftlig varsel gis med minst 6 ukers frist. Jmf AML § 10-3.

I de tilfeller der klinikkene har behov for å endre arbeidsplanene for en kortere tidsperiode i forbindelse med ferieavvikling, studiepermisjoner eller lengre sykefravær, kan dette gjøres ved at endringene enten er bakt inn i gjeldende arbeidsplan 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.

Arbeidsplanen 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 § 4.2.1, samt UTA ifølge tjenesteplan med inntil 5 timer pr uke.

§ 4.3 Kurs mv.

For lege i spesialisering vises til A2 § 6.5

For overlege og legespesialist vises til A2 § 4.2.2.

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 enkeltes 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 447.500

§ 5.2 Turnusleger

Turnusleger lønnes med minimumslønn	kr 496.500
-------------------------------------	------------

§ 5.3 Leger i spesialisering

For leger under spesialisering gis følgende minimumsavlønning

Kategori A: 0 – 2 år av gjennomført spesialisering	kr 563.000
Kategori B: 2 – 4 år gjennomført spesialisering	kr 608.000
Kategori C: Mer enn 4 år gjennomført spesialisering	kr 650.000

Kategori D: Leger med spesialistgodkjenning eller lege i grenspesialisering med mer enn 6 års erfaring i hovedspesialiteten	kr 663.500
---	------------

Leger i spesialisering som avbryter en spesialistutdanning for å begynne på en annen spesialisering må opparbeide ny ansiennitet, jf. A2, § 5.3.4.

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 Legespesialist

Legespesialist lønnes med minimumslønn kr 688.000

§ 5.5 Overleger

Overleger lønnes med minimumslønn kr 736.100

§ 5.6 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

§ 5.7 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.

§ 5.8 Kompensasjon knyttet til vaktjeneste

§ 5.8.1 Vaktlønn

Det gis kompensasjon for vakt med 0,027 % av basislønn pr vakttime. Honorering skjer for aktive og omregnede passive timer jf. A2 § 5.5. Det tilstås ikke vaktlønn for uforutsette vakter.

§ 5.8.2 Godtgjøring for utrykning i passiv tid i vakt

Ved utrykning under passiv vakt gis kompensasjon som for tilfeldig overtid, jf. § 5.10.

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

§ 5.8.3 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.



§ 5.9 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 jf. § 3.4.4.

§ 5.10 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.

§ 5.11 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 i spesialisering	0,08 % av basislønn
Legespesialist	0,08 % av basislønn
Overleger	0,08 % av basislønn

§ 5.12 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.

§ 5.13 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.

§ 5.14 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 vaktsjikt pr dag, og utbetales til den som oppbærer 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 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 ansettelser i henhold til Personelhåndboka. Turnusleger som søker skriftlig om dette, kan få utbetalt forskudd på lønn for å dekke flytteutgifter

§ 8.7 Lønnssamtale

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).

