

Overenskomst del B

Sykehuset Telemark HF

og

Den norske legeforening

Gjeldende fra 01.05.2022



§ 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. Arbeidsavtale skal angi hovedarbeidssted og øvrige aktuelle driftslokasjoner ved ansettelse.

§ 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 vaktteneste følger bestemmelsene i A2 § 3.2.

Etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte lege, kan arbeidsgiver unntaksvi 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 klinikkshjef 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, jf. § 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 klinikkshjef 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 klinikkssjef 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 vaktsystemet.

§ 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 og § 3.6 gjelder.

Arbeidsplanen drøftes mellom Sykehuset Telemark ved klinikkssjef eller leder med fullmakt og tillitsvalgte.

For arbeidsplaner som overskrider vernebestemmelsene jf. A2 § 3.6.3 skal avtale om unntak gjøres mellom klinikkssjef og FTV for Legeforeningen.

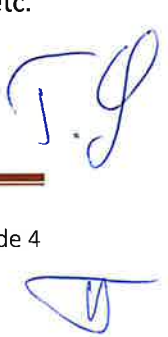
§ 4 Faglig utvikling

§ 4.1 Faglig fordypning

Ref. A2, § 4.1.

Lege i spesialisering (LIS) (unntatt LIS 1) skal ha rett til minimum 150 timer faglig fordypning pr år. Forberedelse til internundervisning etc. regnes inn i denne tiden. Fordypningstiden skal bidra til en planlagt faglig utvikling i spesialiseringen.

LIS1 skal ha rett til minimum 75 timer faglig fordypning pr år. Forberedelse til internundervisning etc. regnes inn i denne tiden. LIS 1 skal ha rett til en ukes hospitering hvert halvår innen STHF.



Generelt om fordypningstid

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.

Fordypningen skal skje på arbeidsstedet med mindre annet er avtalt med ansvarlig leder. Fordypningens innhold og form avklares i samråd mellom leder, veileder og LIS. Endelig beslutning om studieopplegg tilligger klinikkssjef eller den klinikkssjef gir fullmakt.

All fordypning, helt eller delvis finansiert av kommersielle aktører, skal være i henhold til gjeldende prosedyrer og etiske retningslinjer ved STHF, og godkjennes av klinikkssjef eller den klinikkssjef har gitt fullmakt. Organisering og gjennomføring avtales med leder forut for det kompetansegivende tiltak.

Overleger og legespesialister 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 Utdanningspermisjon for overleger og legespesialister

Overleger og legespesialister 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 utdanningspermisjon 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 § 6.4.

For overlege og legespesialist vises til A2 § 4.2.2.

I tillegg til permisjon i forbindelse med utdanning for leger under spesialisering, jf. § 6.4 i A2, og utdanningspermisjon for overleger/legespesialister, jf. § 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.

For leger i spesialisering (LIS – unntatt LIS1) vises til A2 § 4.3. STHF dekker kursavgift til obligatoriske kurs og kurs som er nødvendige for å fullføre spesialitet og som ikke dekkes av utdanningsfond.

§ 4.4 Forskning

STHF skal legge til rette for økte forskningsmuligheter og gi mulighet for at flere leger kan skrive artikler og påbegynne doktorgradsarbeid.



§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1 Medisinerstudenter

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

Fra 1. til og med 4. semester	kr	359.900
Fra og med 5. semester	kr	375.000

Ulempetillegg ved turnusarbeid følger bestemmelsene til største forbund for tilsvarende stilling.

Medisinerstudenter med lisens lønnes med minimumslønn	kr	503.000
---	----	---------

§ 5.2 Leger i spesialisering

Leger i spesialisering gis følgende minimumslønn:

0-1 år av gjennomført tid i spesialisering (LIS1)	kr	568.000
1-2 år av gjennomført tid i spesialisering	kr	625.300
2-4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr	674.350
>4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr	748.500

Kategori D: Leger med spesialistgodkjenning eller lege i grenspesialisering med mer enn 6 års erfaring i hovedspesialiteten	kr	772.000
---	----	---------

§ 5.3 Legespesialist

Legespesialist lønnes med minimumslønn	kr	801.000
--	----	---------

§ 5.4 Overleger

Overleger lønnes med minimumslønn	kr	872.800
-----------------------------------	----	---------

§ 5.5 Tillegg for doktorgrad

Tillegg for doktorgrad jf. A2 § 5.3.7	kr	45.000
---------------------------------------	----	--------

§ 5.6 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 klinikkssjef drøfter fordeling av sin ramme med Dnlf og fastsetter deretter fordelingen på individnivå.

§ 5.7 Kompensasjon knyttet til vaktteneste

§ 5.7.1 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.



§ 5.7.2 Godtgjøring for utrykning i passiv tid i vakt

Ved utrykning under passiv vakt gis kompensasjon som for tilfeldig overtid, jf. § 5.9.

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

§ 5.7.3 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 leger i spesialisering er partene enige om at uforutsette vakter honoreres med minst 0,13 % av basislønn pr aktive og omregnede passive timer.

Utrykning ved passiv vakt kompenseres med 0,13% av basislønn for overleger og LIS.

§ 5.8 Beredskap

Partene er enige om at Sykehuset Telemark HF ved klinikkssjef og den enkelte lege kan inngå frivillige avtaler om ordning med beredskap og om honorering for dette jf. § 3.4.4.

§ 5.9 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.

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet arbeidstid/ utvidet tjeneste

Følgende minste honoreringssatser pr utvidet time gjelder,

Medisinerstudenter med lisens	0,06 % av basislønn
LIS1	0,06 % av basislønn
Leger i spesialisering	0,08 % av basislønn
Legespesialist	0,08 % av basislønn
Overleger	0,08 % av basislønn

§ 5.11 Særlige lønnsordninger

Det vises til A2, § 5.11. Avtale om særlige lønnsordninger gjøres mellom klinikkssjef 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.

§ 5.12 Stedfortredergodtgjørelse

Pålagt stedfortreder tjeneste 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 stedfortreder tjeneste.

§ 5.13 Helg/høytidstillegg

For overleger som har vakt på helg/høytidsdager utbetales et tillegg på 0,020 % av basislønn per aktive og omregnede timer. Lege i spesialisering samt LIS1 gis et tillegg på 0,010 % av basislønn pr aktive og omregnede time.

Følgende dager gjelder: 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.

Tillegg utbetales følgende dager fra kl. 12:00: pinseaften, julaften, nyttårsaften

§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

§ 6.1 LIS kan søke om tilskudd fra arbeidsgiver utfra dokumenterte ekstrautgifter som følge av f.eks. sekundærbolig ved gruppe 1 eller tilsvarende tjeneste. For øvrig vises til §6 i A2.

§ 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 i 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 LIS1

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 barn med forelder omfattet av overenskomst. 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 Personalhåndboka. 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 lønssamtale 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, jf. 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).