

**Overenskomst B-del
mellom**

**Nordlandssykehuset HF
og
DNLF**

01.05.14 – 30.04.16

LR
M

§1 Partsforhold

1.1 Partsforhold

B-delen er revidert på grunnlag av Riksmeklingsmannens møtebok av 25. september 2014, samt overenskomstens del A, A1 og A2 mellom Spekter Helse og Den norske legeforening 2014-2016.

1.2 Lokale parter

Partene etter overenskomstens B-del er Nordlandssykehuset HF og Den norske legeforening. Det vises til A2 § 1.2.

1.3 Virkeområde

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Den norske legeforening som er ansatt ved Nordlandssykehuset HF.

1.4 Unntak

Overenskomsten omfatter ikke direktører og stabs- og klinikkjefer. Overenskomsten omfatter heller ikke arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon. Det forutsettes at disse gjennom særavtale tilsluttes overenskomst etter forhandlingene.

L.R
22

§2 Tjenesteplikt

2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten er knyttet til Nordlandssykehuset HF. Ved inngåelse av arbeidsavtaler angis tjenestested i Nordlandssykehuset HF.

I tillegg til tjenesteplikt kan det inngås avtale om følgende virksomhet:

Poliklinisk virksomhet

Det kan inngås avtale mellom den enkelte legespesialist og sykehusets ledelse om bruk av sykehusets lokalteter til poliklinisk virksomhet. Avtalen skal presisere hvilke av sykehusets ressurser som tillates brukt til slikt formål.

Avtaler om ekstraordinær virksomhet

Avtalene skal inneholde bestemmelser om målsetting, beskrivelse av arbeidet, kompensasjon og varighet.

Spesialisterklæringer og sakkyndige oppdrag

Det skal fremgå av overnevnte dokumenter at legen opptrer uavhengig av sitt tilsetningsforhold ved Nordlandssykehuset HF.

2.2 Ambulerende tjeneste

Det vises til A2-protokoll, §§ 2.2 og 3.5. Det forutsettes at særskilt avtale kan inngås mellom partene, eller arbeidsgiver og den enkelte lege.

2.3 Rotasjonsordninger

Det vises til A2-protokoll, §§ 2.3 og 3.5. Det forutsettes at særskilt avtale kan inngås mellom partene, eller arbeidsgiver og den enkelte lege.

2.4 Kombinerte stillinger

Det kan fremforhandles avtale om kombinerte stillinger, innad i foretaket eller mot universitet / høyskole.

2.5 Tjeneste i ambulansely og redningshelikopter m.v.

Det vises til egen særavtale.

2.6 Fordypningsstillinger

Opprettelse og bruk av fordypningsstillinger ved Nordlandssykehuset HF skal drøftes mellom partene, herunder mulighet for ekstern finansiering.

K.R.
NB

§3 Arbeidstid

3.1 Generelt

Det vises til A2 § 3.1

Spisetiden medregnes i arbeidstiden.

Leger slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften. Leger med tjeneste lørdager gis fri påskeaften og pinseaften uten trekk i lønn.

§ 3.2 Almennelig arbeidstid

Det vises til A2 § 3.2

3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det vises til A2 § 3.3

Utvidet tjeneste/arbeidstid som avtales med den enkelte lege, søkes fordelt mest mulig likt mellom avdelingens leger.

Ved oppsigelse av avtale om utvidet tjeneste/arbeidstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 2 måneder. Oppsigelsen skal være skriftlig.

Ved endring av utvidet tjeneste/arbeidstid gjelder en frist på en måned. Endringen skal meldes skriftlig.

3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner

Det vises til A2, § 3.4.

3.5 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste – reisetid

Det vises til A2 § 3.5

3.6 Vaktordninger

Det vises til A2 § 3.6.

3.7 Overtidsarbeid

Det vises til A2 § 3.7.

§4 Faglig utvikling, videreutdanning mv.

§ 4.1 Generelt

Det vises til A2 § 4.1.

K.R.
N

Arbeidsgiver skal sørge for at det ved den enkelte avdeling utarbeides kompetanseplaner, jf Hovedavtalen § 44 og A2 § 4.1. Kompetanseplanen skal revideres årlig.

Leger i spesialisering gis innenfor den alminnelige arbeidstid anledning til faglig fordypning med gjennomsnitt 4 timer pr. uke. Denne kommer i tillegg til intern undervisning, jfr. spesialistreglene. Tid til faglig fordypning bør fordeles jevnt i løpet av året. Av hensyn til studiekvalitet bør fordypningstiden ikke gis i perioder på mindre enn 4 timer sammenhengende, forutsatt at driftssituasjonen tillater det. Faglig fordypning skal fremgå av arbeidsplanen.

Det skal for øvrig legges til rette for at den enkelte lege får mulighet til å delta i undervisning og veiledning. Tilsvarende gjøres for forskning for de stillinger der hvor dette er naturlig.

For å sikre faglig kvalitet på tjenestene, skal nyansatte leger ha mulighet for å gå dubberte vakter uten tap av lønn. Behov for følgevakt vurderes i samråd med nærmeste overordnede.

§ 4.2 Permisjoner

§ 4.2.1 Utdanningspermisjon

Det vises til A2 § 4.2.1

Overlegepermisjon avtales med den enkelte lege og kan tas ut i forhold til opptjeningstid. Permisjonen skal brukes til forskning og / eller faglig utvikling. Det må legges frem et program for hvordan permisjonstiden skal brukes. I den avtalefestede permisjonstiden utbetales det full lønn, inkl. alle faste tillegg.

Etter 5 års tjeneste i helseforetaket kan det inngås individuelle avtaler om inntil 1 ekstra måneds permisjon for neste 5-årsperiode.

Dersom driftssituasjonen gjør det nødvendig, kan permisjonen utsettes med inntil 1 år uten at det går på bekostning av ny opptjeningstid. Avtale inngås med den enkelte overlege.

4.2.2 Permisjon til kurs, kongresser og møter

Det vises til A2 § 4.2.2.

§5 Lønnsbestemmelser

5.1 Generelt

Det vises til A2, § 5.1.

5.1.1 Lønnsfastsettelse

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Med direkte lederansvar menes fag, personal- og budsjettansvar.

5.2 Lønnsdefinisjon

Det vises til A2 § 5.2.

Lønn fastsettes som årslønn. Månedslønn er årslønn dividert med 12.

K.R.
N

5.3 Minimumslønn

5.3.1 Definisjon

Det vises til A2 § 5.3.1

Med virkning fra 1. januar 2014 gis følgende minimumslønn:

5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens

lønnes etter lokal avtale

Medisinstudenter med lisens

kr 417.000

5.3.3 Turnusleger

Turnusleger

kr 462.500

Cand.med. som venter på turnusplass, lønnes som turnusleger.

5.3.4 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning

kr 521.000

Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning

kr 561.000

Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning

kr 602.000

Leger i spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til foreldrepenger, svangerskapsenger og adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, gis et individuelt lønnstillegg tilsvarende det kategoriopprykk de ville fått dersom de var i jobb. Tillegget gis som et personlig tillegg.

5.3.5 Legespesialister

Legespesialist

kr 645.750

5.3.6 Overleger

Overleger

kr 698.000

5.3.7 Tillegg for doktorgrad

Doktorgradstillegg for leger som driver forskning

kr 42.500.

5.3.8 Tillegg for professorkompetanse

Leger med professorkompetanse gis et tillegg på

kr 10.000

5.4 Individuelle tillegg

Det vises til A2 § 5.4

5.4.1 Foretakstillegg

Det ytes et individuelt tillegg til overleger på kr. 10.000 pr. år.

Tillegget inngår i basislønn.

K.R.

For leger i spesialisering ytes et tillegg på kr. 15.000 årlig ved tjeneste utover 2 år i Nordlandssykehuset HF. Tillegget inngår i basislønn.

5.4.2 Rekrutteringstillegg

For leger i spesialisering i psykiatri gis et tillegg på kr. 75.000 årlig. Overleger i psykiatri gis et tillegg på kr. 40.000 pr. år.

For Bodø og Lofoten gis følgende:

Leger i spesialisering ved radiologisk avdeling gis et tillegg på kr. 25.000 årlig. Overleger ved samme avdeling gis et tillegg på kr. 20.000.

Leger i spesialisering og overleger ved laboratoriene gis et årlig tillegg på kr. 20.000.

Leger i spesialisering og overleger ved avd. Lofoten gis et tillegg på kr. 20.000 pr. år.

Leger i spesialisering og overleger ved nevrologisk avdeling gis et tillegg på kr. 15.000 årlig.

Tilleggene inngår i basislønn.

For Vesterålen gjelder følgende:

Overleger gis et tillegg på kr. 10.000 pr. år.

Tillegget inngår i basislønn

Arbeidsgiver kan ved rekrutteringsbehov gi individuelle tillegg etter særskilt vurdering

5.4.3 Forskningstillegg

Det gis et tillegg på inntil kr. 10.000 pr år for leger som driver aktiv forskning. Med aktiv forskning menes:

Forfatter / medforfatter på artikkel publisert i tidsskrift for Den norske legeförening eller utenlands refereebasert vitenskapelig tidsskrift. Det utbetales kr. 10.000 hver til inntil fem leger pr artikkel.

Tillegget er individuelt og utbetales etterskuddsvis på bakgrunn av dokumentasjon.

5.5 Vaktlønn

Vaktlønn betales for vaktjeneste som faller innenfor tidsrommet 17:00 – 07:00, samt lørdager, søndager og helge- og høytidsdager.

Vaktlønn kompenseres med 0,027 % av basislønn pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer). Virkningsdato: 01.01.14

5.6 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00

Det vises til A2 § 5.6.

5.7 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter er vakter som ikke framgår av den enkelte leges arbeidsplan, jfr. A2 § 5.7. Ordinær arbeidstid inklusive utvidet arbeidstid må være avsluttet før en uforutsett vakt starter.

U KR

Det gis fri med lønn etter oppsatt arbeidsplan både før og etter uforutsett vakt dersom dette er nødvendig for å overholde vernebestemmelsene jfr. A2 § 3.6.3.

Uforutsette vakter kompenseres med 0,13 % av basislønn og utbetales for hver vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

5.8 Tilfeldig overtid

Gjelder arbeid som går utover avtalt arbeidstid for full stilling (inkl. utvidet arbeidstid). Slik overtid skal godkjennes av nærmeste overordnede. Bestemmelsen gjelder ikke aktivt arbeid i forbindelse med vakt – eller beredskapstjeneste. Tilfeldig overtid kompenseres med 0,08 % av basislønn pr. arbeidet overtidstime.

5.9 Kompensasjon for rotasjonsordning

Det vises til A2 § 5.9.

5.10 Kompensasjon utvidet tjeneste/arbeidstid

For Bodø og Lofoten gis følgende:

Utvidet tjeneste/arbeidstid kompenseres med 0,075 % av basislønn pr. time.

For Vesterålen gjelder:

Utvidet tjeneste/arbeidstid kompenseres på følgende måte:

Overleger: 0,08 % av basislønn pr. time.

Leger i spesialisering: 0,07 % av basislønn pr. time.

Turnusleger: 0,065 % av basislønn pr. time.

5.11 Særlige lønnsordninger

Det vises til A2 § 5.11.

5.12 Aktivt arbeid under passiv vaktjeneste (utrykning på vakt)

Vakt på vaktrom beregnes som passiv tjeneste.

Ved utrykning på passiv vaktjeneste, godtgjøres dette med forholdet 1:1 for faktisk medgått arbeidstid på tjenestestedet, og kompensasjon gis med minimum 0,08 % av basislønn pr. time

Ved henvendelser på hjemmevakt godtgjøres dette i forholdet 1:1 for faktisk medgått tid, og kompensasjon gis med minimum 0,08 % av basislønn pr. time.

For Vesterålen gjelder:

Hver påbegynt halvtime regnes som 1 time og gjelder medgått arbeidstid.

Telefonkonsultasjon honoreres som ½ times utrykning på vakt.

Handwritten signature and initials in blue ink.

5.13 Lønnssamtale

Den enkelte ansatte kan også be om lønnsamtale med nærmeste overordnede dersom det foreligger særskilte forhold, eksempelvis betydelig endring av stillingen ansvar og arbeidsoppgaver, vesentlig økning i kompetanse o.a.

§ 6. Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

Det vises til A2 § 6.

§7 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 12. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den forutgående virkedag.

Feriepenger utbetales i henhold til Ferielovens § 10.

§8 Særlige bestemmelser

8.1 Spesialistkomiteer mv.

Det vises til A2 § 8.1.

8.2 Verv i utlandet

Det vises til A2 § 8.2.

8.3 Turnusleger – spesielle vilkår

Det vises til A2 § 8.3.

8.3.4 Barnehageplass for turnusleger

I den grad det er mulig vil Nordlandssykehuset HF være behjelpelig med å skaffe barnehageplass til turnusleger. I særskilte tilfelle, der det oppstår problemer med barnepass, kan inntil 3 dager permisjon med lønn innvilges fra tiltredelsestidspunktet.

8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

8.4.1 Vaktrom

Det vises til A2 § 8.4.1.

8.4.2 Generelle arbeidsforhold

Arbeidsgiver legger til rette for egnede kontorlokalteter og ser det som et mål at alle overleger på sikt får eget kontor.

K.R.

8.4.3 Arbeidstøy

Arbeidsgiver holder og rengjør arbeidstøy og vernetøy som er nødvendig i legearbeidet.

8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond

Det vises til A2 § 8.5.

8.6 Livsfasepolitikk

Etter fylte 55 år skal arbeidstaker gis anledning til å drøfte sin egen arbeidssituasjon med tanke på endring av arbeidssituasjon / arbeidsbelastning. Eventuelle kompensasjonsordninger ved tap av lønn, vurderes og avgjøres av sykehusets ledelse i hvert enkelt tilfelle.

Det vises for øvrig til foretakets seniorpolitikk.

8.7 Ansettelse og oppsigelse

Ansettelse skal skje skriftlig.

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder fra oppsigelsestidspunktet.

De som ansettes med en prøveperiode på 6 måneder, har 1 måneds gjensidig oppsigelsestid i prøveperioden og deretter 3 måneder gjensidig fra oppsigelsestidspunktet.

For midlertidig ansatte gjelder aml. § 15-3.

Oppsigelse skal skje skriftlig.

Det vises til tilsettingsreglement for Nordlandssykehuset HF.

8.8 Dekning av utgifter på reiser i foretakets tjeneste

På reiser i foretakets tjeneste får ansatte dekket utgifter til overnatting etter regning. Ved privat innkvartering eller lignende som det ikke fremlegges kvittering for, betales godtgjøring for overnatting etter satsen som gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens reiseregulativ for Norge.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ eller etter regning, jfr. Skattedirektoratets takseringsregler.

| Ved rekruttering kan individuelle avtaler inngås.

8.9 Rettsikkerhet

I de saker hvor Nordlandssykehuset ved sykehusledelsen erkjenner ansvar, dekkes nødvendig juridisk bistand for involverte leger. Det gjøres i slike tilfelle individuelle avtaler med den enkelte lege vedrørende behov for fri, helseoppfølging og dekning av ulike utgifter i sakens anledning.

§ 9 Pensjon

U.K.R.

Det vises til A2 § 9

§10 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten gjelder for perioden 01.05.2014 – 30.04.2016, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

M K.R