

Overenskomst

Del B

Overenskomst: Del B av 2015
Protokoll dato: 3. mars 2015
Utløp: 30. april 2016

Spekter/Helse Møre og Romsdal HF
og
Den norske Legeforening

gjeldende for perioden
3. mars 2015 til 30. april 2016

INNHOLDSFORTEGNELSE

- § 1 Partsforhold og virkeområde m.v.
- § 2 Tjenesteplikt
- § 3 Arbeidstid
- § 4 Faglig utvikling og videreutdanning m.v.
- § 5 Lønnsbestemmelser
- § 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering
- § 7 Utbetaling av lønn
- § 8 Særlige bestemmelser
- § 9 Pensjon
- § 10 Permittering
- § 11 Produktivitet m.v.
- § 12 Likestilling
- § 13 Flyttinggodtgjørelse
- § 14 Tjenestereise

§ 1 Partsforhold og virkeområde m.v.

§ 1.1 Partsforhold

Partene i denne delen av overenskomsten er Helse Møre og Romsdal og Den norske legeforening.

§ 1.2 Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske legeforening

Partene etter overenskomstens B-del vil være Helse Møre og Romsdal og Den norske legeforening. Den norske legeforening som part representeres ved tillitsvalgte for henholdsvis overordnede og underordnede leger.

De lokale parter kan avtale at nærmere bestemte spørsmål skal forhandles i den enkelte underliggende organisatoriske enhet.

Dersom den lokale tillitsvalgte har behov for bistand fra Den norske legeforening, kan dette gjøres i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om delegasjoner. Dersom den enkelte lege trenger bistand i forbindelse med individuelle lønns- og arbeidsforhold, er partene enige om at slik bistand primært gis av det lokale tillitsvalgtapparat.

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomstens Del III (B) gjelder for medlemmer av Den norske legeforening som er ansatt i Helse Møre og Romsdal.

§ 1.4 Unntak

Overenskomstens bestemmelser om lønn i § 5 omfatter ikke ledere eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger. I Helse Møre og Romsdal vil dette gjelde klinikksjefer, avdelingssjefer og ansatte i stab til administrerende direktør.

Leger som er unntatt overenskomsten skal minimum sikres de betalingsbestemmelser overenskomsten regulerer for den tiden legen utfører ordinært arbeid som lege.

§ 2 Tjenesteplikt

§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenestested skal fremgå av arbeidsavtalen.

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen.

Tjenesteplikten gjelder innenfor den avtalte arbeidstid, jf. §§ 3.2 og 3.3, første ledd.

Særlige plikter kan fremgå av denne overenskomst eller lokale eller individuelle avtaler.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste

Tjeneste i Helse Møre og Romsdal utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.

Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i helseforetaket eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Tillitsvalgte kan ved behov bistå den enkelte lege ved inngåelse av slike avtaler.

Den enkelte lege deltar i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag. I ekstraordinære tilfeller kan dette dog pålegges for begrensede perioder.

Avtaler om ambulerende tjeneste skal bygge opp under målsetningen om gode og likeverdige helsetilbud til befolkningen. Avtaler om ambulerende tjeneste må ivareta både arbeidsgivers og

legens behov for forutsigbarhet og sikre kontinuitet og sikkerhet i pasientbehandlingen. Dette innebærer også at det skal sikres at spesialisttjenester leveres kostnadseffektivt.

Avtaler om ambulerende tjeneste bør inngås for minimum en periode på ett år med en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder. Den enkelte lege kan ved vektige sosiale, helsemessige og velferdsmessige årsaker fritas fra inngått avtale om ambulerende tjeneste uavhengig av oppsigelsestid.

Ved uenighet om etablering av avtaler om ambulerende tjenester kan de lokale parter la seg bistå av de sentrale parter.

Kompensasjon for ambulerende tjeneste avtales mellom partene i helseforetaket og er pensjonsgivende.

Merknad:

For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom. 25. september 2014 gjelder følgende:

Tjeneste i helseforetaket utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.

Unntak for dette er tjeneste som lege i spesialisering i henhold til arbeidsavtalen må utføre for å tilfredsstille krav om tellende tjeneste i spesialistutdanningen.

§ 2.3 Rotasjonsordninger

Rotasjonsordninger er formalisert samarbeid mellom flere virksomheter for å sikre forsvarlig spesialisering av lege. Når rotasjonsordninger nyttes for å sikre den faglige kvaliteten på spesialiseringen, skal arbeidsgiver legge til rette for at ordningene etableres innenfor sosialt og geografisk akseptable avstander. Den norske legeförening skal uttale seg i forbindelse med etableringen av rotasjonsordningene.

Rotasjonsordninger kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i helseforetaket eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i rotasjonsordninger på frivillig grunnlag.

Rotasjonsordninger forutsettes drøftet med tillitsvalgt lokalt.

Merknad:

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

§ 2.4 Kombinerte stillinger

Partene er enige om at det i helseforetaket skal tilrettelegges for kombinerte stillinger med tjenestested både på sykehus og universitet/høyskole der hvor oppgaver, funksjoner og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Legens tjenesteplikt med hensyn til undervisning kombinert med tilstrekkelig tid til forskning, kan utformes nærmere etter særskilt avtale med den enkelte lege.

Det skal utformes avtale med den enkelte lege om lønn, klargjøring av arbeidsgiveransvar, tjenesteplikter og vilkår for reforhandling og oppsigelse. Tillitsvalgte kan ved behov bistå den enkelte lege ved inngåelse av slike avtaler.

§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Tjenesteplikten omfatter ikke tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter eller i trykktank. Slik tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i helseforetaket eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i slik tjeneste på frivillig grunnlag.

Det vises til lokal særavtale i tidligere Helse Sunnmøre.

§ 2.6 Stedfortredertjeneste og konstituering

Pålagt stedfortredertjeneste skal til vanlig ikke skje ut over et tidsrom på 3 måneder. Ved stedfortredertjeneste, konstituering i stilling med annet ansvarsområde eller andre arbeidsoppgaver ut over et tidsrom på 2 uker skal det inngås ny arbeidsavtale. Legen avlønnes tilsvarende ordinært opprykk til stillingen.

En arbeidstaker skal ikke få redusert sin lønn som følge av tjenesten.

§ 2.7 Oppsigelse

Den gjensidige oppsigelsesfrist for faste stillinger er 3 måneder og for vikariater 1 måned.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

§ 3 Arbeidstid

§ 3.1 Generelt

Partene er enige om at leger i sykehus er dagarbeidere med vakttjeneste.

Som arbeidstid regnes den tid legen står til disposisjon for arbeidsgiver inkludert vaktarbeid, jf. § 3.5.

Avdelinger som per 31.12.02 har spisepause inkludert i arbeidstiden for leger viderefører dette.

Merknad:

Det er med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) avtalt unntak fra lovens arbeidstidskapittel. Arbeidsgiver og den enkelte lege kan gjøre avtale om utvidet tjeneste (UTA) jf. overenskomstens § 3.3. Arbeidsgiver kan også i tilfeller der det ikke er gjort slik avtale, etablere vaktordninger som innebærer at legene arbeider innenfor rammen av de bestemmelser som er gitt i overenskomstens § 3.6.3. Det vises for øvrig fortsatt til Arbeidsmiljølovens § 10-2 (4). Avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr uke.

For øvrig vises til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 10-8 - 10-9, jf. § 10-4.

For leger som inngår i vakttjeneste er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer pr uke.

Minst 20 timer i gjennomsnitt pr uke skal legges i tiden 07.00 og 17.00 i ukens 5 første dager.

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid legges til tidsrommet mellom 0700 og 1800 i ukens fem første dager. Leger som ikke går vakt kan i tillegg pålegges kveldsarbeid frem til kl. 19.00 i ukens 5 første dager inntil 1 gang per måned i gjennomsnitt.

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene i Helse Møre og Romsdal.

Merknad:

Parallele bestemmelser i overenskomstens del B om begrensninger i daglig arbeidstid bortfaller fra 1. januar 2015.

§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det kan pålegges fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt pr uke, jf. § 3.2. Helse Møre og Romsdal pålegger fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med 2,5 timer pr uke slik at den pålagte utvidede arbeidstid er 38/40 timer pr uke.

Merknad:

Kompensasjon for denne ordningen er tatt hensyn til i minimumsavlønnen, jf. § 5.

Det kan gjøres avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om utvidet tjeneste/arbeidstid uten hinder av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering, jf. AML § 10-12 fjerde ledd.

§ 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner

Arbeidsplaner som gjelder på ikrafttredelsestidspunktet for ny overenskomst (25. september 2014) gjelder uforandret inntil arbeidsplanen endres/sies opp i tråd med denne bestemmelse.

§ 3.4.1

Arbeidstidsordningene skal være slik at legene ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljølovens § 10-2 (1). Involvering av legene ved deres tillitsvalgte i etablering av arbeidsplaner er et suksesskriterium for en hensiktsmessig arbeidstidsordning. Som en følge av dette skal det tilrettelegges for dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte gjennom hele prosessen.

§ 3.4.2

Dersom legene arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte lege skal arbeide, jf. arbeidsmiljølovens § 10-3.

§ 3.4.3

Etablering av ny arbeidsplan skal skje gjennom følgende prosess, dersom ikke annet avtales lokalt:

Trinn 1: Utarbeidelse av aktivitetsplan

Arbeidsgiver skal utarbeide en aktivitetsplan for planperioden. En aktivitetsplan er en oversikt over forutsigbare aktiviteter som forekommer i enheten i løpet av døgnet/uken.

Aktivitetsplanen skal:

- Sikre tilfredsstillende kvalitet på de tjenestene som skal utføres
- Sikre oversikt over rutinemessig arbeid (direkte pasientrettet arbeid, koordineringsoppgaver/samarbeid med helsepersonell i og utenfor virksomheten, dokumentasjon, rapportering, faste møter, tid til opplæring/utdanning (fordypningstid, poliklinikk, operasjonsdager etc), mottak av nye pasienter mv.)

Trinn 2: Utarbeidelse av bemanningsplan

Arbeidsgiver skal med utgangspunkt i aktivitetsplanen utarbeide bemanningsplan.

En bemanningsplan er en oversikt over hvor mange leger og hva slags kompetanse det er behov for på de ulike dagene i planperioden. Bemanningsplanen skal inneholde opplysninger om dagarbeidet og vaktens lengde og tidspunkt for når dagarbeid/vakt starter og slutter.

Trinn 3: Aktivitets- og bemanningsplan gjøres tilgjengelig for tillitsvalgte

Arbeidsgiver gjør aktivitetsplan- og bemanningsplan tilgjengelig for tillitsvalgte.

Trinn 4: Drøftingsmøte vedrørende behov for utvidet arbeidstid med mer.

Arbeidsgiver skal før arbeidsplanen utarbeides innkalle tillitsvalgt til drøfting hvor det redegjøres for aktivitets- og bemanningsplanen som grunnlag for drøfting av eventuelt behov for utvidet arbeidstid.

Det føres referat fra møtet hvor begge parter synspunkt fremkommer.

Trinn 5: Etablering av avtale om utvidet arbeidstid

Arbeidsgiver skal ved behov for utvidet arbeidstid gjøre dette kjent for enhetens leger.

Den enkelte lege skal innen en gitt frist meddele arbeidsgiver i hvilket omfang legen ønsker å delta. Legen kan la seg bistå av tillitsvalgt i dialogen med arbeidsgiver om utvidet arbeidstid. Avtale om utvidet arbeidstid signeres av begge parter.

Trinn 6: Utarbeidelse av arbeidsplan

Når aktivitetsnivået er avklart, bemanningsplanen er lagt, den enkelte arbeidstakers ferie, fritid og arbeidsfrie perioder er fordelt og tilgjengelige ressurser definert, skal arbeidsgiver utarbeide en arbeidsplan i samarbeid med de tillitsvalgte (jf. arbeidsmiljølovens § 10-3) hvor alle de ovenstående elementer fremkommer.

Trinn 7: Fastsatt arbeidsplan gjøres kjent

Arbeidsgiver fastsetter arbeidsplanen og gjør denne kjent for enhetens leger minst fire uker før ikrafttreden.

§ 3.4.4 Endring

Ved behov for endring i arbeidstidens inndeling, eller endring i omfang/antall timer utvidet arbeidstid, skal arbeidsgiver så snart som mulig ta initiativ til utarbeiding av ny arbeidsplan, jf. § 3.4.3.

§ 3.4.5 Oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid

Ved oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 8 uker. Endret arbeidsplan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgt, jf. § 3.4.3.

§ 3.4.6 Særskilte forhold i perioder med ferieavvikling

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig ta initiativ overfor tillitsvalgte til å drøfte fastsetting av feriefritid samt overordnede føringer og utfordringer i forbindelse med ferieavviklingen. Herunder skal partene drøfte omfang og behov for vikarer/innleie.

Aktiviteten i perioder med ferieavvikling skal være i samsvar med den bemanningen som virksomheten til enhver tid har tilgjengelig.

Ved etablering av nye arbeidsplaner i perioder med ferieavvikling, skal arbeidsgiver ha særskilt fokus på at legene ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. § 3.4.1. I denne forbindelse vises det også til § 3.6.2 (vaktplikt), som sier at arbeidsbelastningen som hovedregel skal fordeles jevnt mellom de legene som omfattes av vaktordningen.

§ 3.5 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste – reisetid

Når legen inngår i rotasjonsordninger eller ambulerende tjeneste, jf. §§ 2.2 og 2.3, skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.

Ved pålagt ambulerende tjeneste, jf. § 2.2, skal reisetiden inngå i den alminnelige arbeidstid. Det tilstås videre kilometergodtgjørelse etter Statens satser for dette.

Merknad:

For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom. 25. september 2014 gjelder følgende: Når legen inngår i ambulerende tjeneste jf. § 2.2, skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.

§3.6 Vaktordninger

§ 3.6.1 Med vaktarbeid menes:

Tilstedevakt er vaktarbeid på definert sted der legen må befinne seg.

Tilstedevakt beregnes som hovedregel i forholdet 1:1.

Passiv vakt

Hjemmevakt (ikke stedbundet vakt) er vaktarbeid der legen kan befinne seg annet sted enn innenfor arbeidsstedet, men med plikt til i påkommende tilfeller å yte legearbeid pr telefon eller ved utrykning.

For lege i hjemmevakt godtgjøres telefonhenvendelser pr påbegynte halvtime. Ved flere telefonhenvendelser innenfor et sammenhengende tidsrom begrenset oppad til en halv time, godtgjøres disse som kun en telefonsamtale/henvendelse.

Ved hjemmevakt skal vaktarbeidet som hovedregel beregnes i forholdet 1:4.

Ved utrykning under hjemmevakt skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1. Beregning av timer ved hjemmevakt kan for øvrig avtales mellom partene i helseforetaket. Med utrykning menes aktivt arbeid under passiv vakt og dette inkluderer telefonhenvendelser. Utrykning godtgjøres som tilfeldig overtid.

Det utbetales kilometergodtgjørelse etter statens satser ved utrykning på vakt.

Vaktarbeid skal skje innenfor alminnelig arbeidstid.

§ 3.6.2 Vaktplikt

Legen plikter å delta i de vaktordninger som helseforetaket har behov for å dekke.

I spesialiteter der det er nødvendig med vaktkompetanse skal leger i spesialisering ha rett til deltakelse i etablerte vaktordninger.

Arbeidsbelastningen skal som hovedregel fordeles jevnt mellom de legene som omfattes av vaktordningen. Legen kan ikke tilpliktes vakt på mer enn ett tjenestested, med mindre annet er avtalt.

§ 3.6.3 Vernebestemmelser

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, gjelder følgende bestemmelser:

Arbeidstiden organiseres slik at den over en periode som minst omfatter like mange uker som det er deltakere i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke.

Den daglige arbeidstid, inkl. spisepauser, skal ikke for noe enkelt vaktdøgn overstige 19 beregnede timer.

Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid.

Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer.

Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer, med unntak av dager etter tilstedevakt.

Dersom det jevnlig (over 20 % av vaktene) har vist seg umulig å overholde kravet til forsvarlig hvile i løpet av vekten (8 timers hvile i gjennomsnitt pr. døgn), skal tjenesteplanen endres for å korrigere for dette forhold.

Under forutsetning at det foreligger reelle muligheter for hvile kan kravet om maksimum 19 beregnede timer i en arbeidsperiode fravikes etter avtale med den enkelte lege. Dette er særskilt aktuelt for hjemmevaktordninger der en erfaringsmessig får nok hvile og søvn gjennom vaktperioden. En må også ta hensyn til vaktbelastning. For leger som har tilstedevakt kan avvik bare avtales der det erfaringsmessig er lavere aktivitet, som f.eks. helg og høytidsdager. Pålagt fri som følge av denne vernebestemmelsen skjer uten trekk i lønn.

§ 3.6.4 Fritak for vakt

Overordnet lege kan be seg fritatt for plikt til tilstedevakt ved fylte 58 år og for hjemmevakt ved fylte 60 år. For overordnet lege i særlig belastende fag, kan det avtales fritak ved lavere alder. Alder og hva som regnes som særlig belastende fag, avtales mellom partene i Helse Møre og Romsdal.

Overleger vil etter fylte 60 år få en arbeidstid på 35,5 timer per uke (38 timer pr uke, jf. § 3.3).

Gravide som er i de siste 3 månedene av svangerskapet gis fritak for vakt og går i vanlig arbeidsplan med unntak av fri før/etter vakt. Vakter erstattes av dagarbeid, der samlet arbeidstid ikke overstiger ordinær arbeidsplan.

Gravide som søker fritak i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn, jfr.

Overenskomstens del A1, Kap. Pkt. 1.1.

§ 3.6.5 Helgeaften

I den utstrekning driften tillater det, skal leger som ikke har vakt den aktuelle dagen, få fri fra kl 12.00 uten trekk i lønn følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

§ 3.6.6 Beredskap

Det kan fortsatt etableres ordninger med beredskap avdelingsvis eller ved individuelle avtaler. Beredskap regnes ikke som arbeidstid og kan ikke pålegges.

Lege som inngår i beredskapsordning gis kompensasjon ihht. individuell avtale inngått av den enkelte lege eller legegruppe i samråd med hoved-/foretakstillitsvalgt.

For overleger som ikke har beredskapsavtale gjelder at:

Telefoner som skjer når legen ikke har vakt lønnes pr påbegynte halvtime, sats som for tilfeldig overtid. Når lege blir tilkalt og må rykke ut utenom egen vakttid for å yte kollegial bistand, godtgjøres dette med minimum 0,13 % av basislønn pr. time.

§ 3.7 Overtidsarbeid

§ 3.7.1 Generelt

Overtidsarbeid anvendes i overensstemmelse med Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid eller når legen under hensyn til forsvarlighetsreglene finner at pågående arbeid av hensyn til pasienten ikke forsvarlig kan utsettes til neste dag.

§ 3.7.2 Overleger i lederstillinger

Overleger i lederstillinger som på grunn av uforutsette og ekstraordinære forhold må utføre legearbeid som ligger utenfor vedkommendes stilling og som blir tilkalt på sin fritid, kan omfattes av bestemmelsene om overtid. Dette avtales med den enkelte lege.

§ 4 Faglig utvikling og videreutdanning m.v.

§ 4.1 Generelt

Partene er enige om at helseforetaket skal legge til rette for at den enkelte lege skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, bl.a. gjennom deltagelse i for eksempel undervisning, veiledning og forskning. Den enkelte lege er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse.

Merknad:

Kompensasjon for denne forpliktelsen er for overleger innbakt i minimumslønnen, jf. § 5.4.1.

For leger i spesialisering skal helseforetaket legge til rette for at den enkelte lege skal gis tid til faglig fordypning. Tiden skal innarbeides i arbeidsplanen svarende til 4 timer pr uke. Faglig innhold skal planlegges i samråd med veileder.

Dersom legen av hensyn til avdelingens behov ikke får tatt ut fordypningstid skal denne tas igjen snarest, og senest innen 1 måned.

Det åpnes for at legen i spesialisering i samråd med veileder og avdelingssjef kan ta ut fordypningstid samlet for å delta på ikke-obligatoriske kongresser og faglige møter som er av spesiell interesse for kandidaten.

Leger i spesialisering som er konstituert i overlegestilling har ikke krav på fordypningstid.

Partene er enige om at fordypningstiden skal tas ut innenfor gjeldende arbeidsplan som iverksettes snarest.

Arbeidsgiver skal sørge for at det ved den enkelte avdeling utarbeides kompetanseplaner jf. Hovedavtalens § 44.

§ 4.2 Permisjoner

§ 4.2.1 Utdanningspermisjon

Overleger og legespesialister har krav på utdanningspermisjon med lønn i minimum 4 måneder pr 5 års periode.

Utdanningspermisjon skal fortrinnsvis tas ut som en sammenhengende permisjon.

I permisjonstiden opprettholder overlegen sin lønn. Tilstås legen lønn fra annen arbeidsgiver i denne permisjonstiden, skal lønnen fra annen arbeidsgiver gå til fradrag i den basislønn som utbetales av foretaket. Tidspunktet for permisjon avtales med den enkelte lege, og det forutsettes at det legges fram et utdanningsprogram. Utdanningsprogrammet skal godkjennes av avdelingssjef. Ansettelsestid som legespesialist/overlege ved annet helseforetak eller ved sykehus med driftsavtale med helseforetak, skal telles med ved beregningen av 5-årsperioden.

Dersom det går en 5-årsperiode uten at utdanningspermisjon er avviklet skal de 4 månedene kunne avvikles uten at det går til fratrukk for neste periodes utdanningspermisjon, dersom arbeidsgiver er årsak til utsettelsen.

Dersom legen av hensyn til sykehusets/avdelingens behov blir anmodet om å utsette permisjonen

utover 5-årsperioden skal det inngås avtale om endelig tidspunkt for uttak av permisjon.

Opptjeningstid for neste permisjon skal avkortes forholdsmessig.

Overlege i utdanningspermisjon kan søke avdelingen om økonomisk støtte til dekning av utgifter knyttet til utdanningsprogrammet.

Ferdige spesialister (med fagspesialitet knyttet til avdeling der en arbeider) som går underordnet stilling tilstås utdanningspermisjon etter de regler som gjelder for overleger.

§ 4.2.2 Permisjon til kurs, kongresser og møter

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 om permisjon så tidlig som mulig og leder vurderer det aktuelle kurs mv. i henhold til avdelingens kompetanseplaner/behov, jf. hovedavtalen § 44.

Merknad:

Retten til fri med lønn (antall dager kommer ikke i tillegg til eventuelle tilsvarende bestemmelser i overenskomstens del A2).

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1 Generelt

Partene er enige om at grunnleggende kriterier for lønnsdannelsen skal være kompetanse, ansvar, innsats og fleksibilitet m.m., og ser det som hensiktsmessig å utvikle belønningssystemer i tråd med dette.

Partene er videre enige om at lønssystemene må ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

Partene er enige om at vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid skal være et element i lønnsfastsettelsen og lønnsutviklingen.

Partene er enige om at særskilte lønsmessige tiltak for å sikre rekruttering til enkelte spesialiteter og rekruttering av spesialister til ulike deler av landet er et nødvendig virkemiddel. De hensyn som i tidligere lønssystem er ivaretatt gjennom rekrutteringstillegg, løses gjennom individuelle tillegg i det nye systemet.

Partene lokalt kan avtale totallønnsmodeller der dette anses hensiktsmessig.

Partene er enige om at bestemmelser om kompensasjon for vaktlønn, uforutsette vakter og tilfeldig overtid slik som avtalt for leger i spesialisering også skal gjelde for turnusleger og medisinstudenter med lisens.

§ 5.2 Lønnsdefinisjoner

§ 5.2.1 Lønn

Lønn består av følgende:

- Basislønn

 - Minimumslønn

 - Tillegg for dr.grad

 - Eventuelle andre kollektivt avtalte tillegg avtalt mellom partene i Helse Møre og Romsdal

- Individuelle tillegg.

Det kan avtales at det individuelle tillegget eller deler av tillegget, inngår i basislønnen.

- Vaktlønn
- Tillegg for utvidet tjeneste/arbeidstid i henhold til § 3.3, annet ledd
- Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning
- Kompensasjon for særlige aktiviteter

Merknad:

For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom. 25. september 2014 endres nest siste kulepunkt til "Kompensasjon for ambulerende tjeneste"

Merknad:

Godtgjørelse for vakter som er fastsatt i overenskomstens del B beregnes, med mindre noe annet er avtalt lokalt, av basislønn slik den er beskrevet i § 5.2 i del A2. Det vises også til protokoll fra avsluttende forhandlinger mellom Spekter (tidligere NAVO) og Akademikerne den 31. januar 2003, punkt 2 annet ledd. Aktuelle B-deler presiseres i henhold til dette.

Utover dette kommer kompensasjon for tilfeldig overtid og uforutsette vakter.

Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent og den faktiske deltakelse i vaktarbeid og annet arbeid.

§ 5.3 Minimumslønn

§ 5.3.1 Definisjon

Minimumslønn er den lønn som danner grunnlaget for stillingens generelle lønnsnivå, og fremkommer av §§ 5.4.2 til 5.4.6 nedenfor. Det kan avtales tillegg utover minimumslønn mellom partene i Helse Møre og Romsdal. Jf. protokoll i tidligere Helse Sunnmøre av 08-16. juni 2005, pkt. 1.1: I de bestemmelser i overenskomsten der det vises til minimumslønn som grunnlag for beregning av tillegg endres dette til basislønn. Dette er videreført i de herfølgende paragrafer.

§ 5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter som utfører annet arbeid enn legearbeid, skal lønnes etter hva slags arbeid som utføres og overenskomst for denne yrkesgruppe.

Medisinstudenter uten lisens - avtales individuelt

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 fra 01.01.14:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning:	kr 521.000
Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning:	kr 560.500
Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning:	kr 602.000

Med gjennomført spesialistutdanning forstås hovedutdanning og evt. sideutdanning. Leger i spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til svangerskapspenge, foreldrepenger 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.

For tidligere Helse Sunnmøre gjelder:

Det gis individuelt lønnstillegg på kr 8.000 pr år som inngår i basislønn for leger i spesialisering i kategori A - C, jf. pkt 3.0 i protokoll fra tidligere Helse Sunnmøre fra 2005.

For leger i utdanningsstilling ved psykiatriske avdelinger gis det individuelt lønnstillegg på kr. 20.000, kr 40.000 og kr 60.000 etter utdanningskategori A, B og C, jf. pkt 3.0 i protokoll fra tidligere Helse Sunnmøre fra 2005.

Lønnstilleggene reduseres ikke ved endringer i minimumslønn.

§ 5.3.5 Legespesialist

Legespesialist: kr 630.000

§ 5.4.6 Overleger

For overleger gjelder følgende minimumslønnsatser fra 01.01.14:

Overleger med mindre enn 10 års spesialistkompetanse: kr 694.000

Overleger med mer enn 10 års spesialistkompetanse: kr 710.000

§ 5.3.7 Tillegg for spesiell kompetanse eller funksjon

Lege med doktorgrad som driver forskning: kr 42.500

For tidligere Helse Nordmøre og Romsdal gjelder:

Lege med dobbel-/ grenspesialitet: kr 25.000

For tidligere Helse Sunnmøre gjelder:

Lege med nestlederfunksjon: kr 25.000

Seksjonsoverlege: kr 25.000

Lege som er seksjonsoverlege og nestleder for avd.sjef: kr 35.000

Lege som har funksjon som medisinskfagleg ansvarleg for avdelingen lønnes minimum som seksjonsoverlege.

§ 5.4 Individuelle tillegg

Etter kompetanse, erfaring og andre kvalifikasjoner og/eller andre forhold spesielt for Helse Møre og Romsdal, kan det gis individuelle personlige lønnstillegg. Lønnen fastsettes etter individuell vurdering.

§ 5.5 Vaktlønn

Det gis kompensasjon for planlagt vaktarbeid mellom kl 17-07, samt lørdager, helge- og høytidsdager.

Nærmere avtale om kompensasjon for vakt avtales mellom partene i helseforetaket.

Det gis kompensasjon for vakt med minst 0,027 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

For planlagt arbeid på helge- og høytidsdager gjelder at det i tillegg til lønn (inkludert vakttillegg) gis kompensasjon i form av avspasering tilsvarende de timer (aktive og omregnede passive) som er arbeidet.

Godtgjøring for arbeid etter plan på søndager, helgedager og høgtidsdager er inkludert i basislønn. Det skal framgå av arbeidsplanen hvem som skal arbeide på bevegelige helge- og høytidsdager, og hvem som skal få fri. Vaktstående lege for både dag og natt skal spesifiseres.

§ 5.6 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00

Det gis kompensasjon for ordinært arbeid i tidsrommet kl. 17.00 til 19.00 med 0,027 % av basislønn per time.

§ 5.7 Uforutsette vakter

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

For leger i spesialisering, legespesialist og overleger betales uforutsette vakter med minst 0,13 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer, omregnede passive timer og utrykningstimer).

Eventuelle tillegg ut over dette avtales lokalt.

Når slike vakter avspaseres 1:1 betales denne godtgjøringen med 0,08 % pr. time. Avdelingssjef avgjør om driften av avdelingen tillater avspasering og tidspunkt for avspasering.

§ 5.8 Tilfeldig overtid

For leger i spesialisering, legespesialist og overleger betales tilfeldig overtid med minst 0,08 % av basislønn pr. arbeidet overtidstimer.

§ 5.9 Kompensasjon for rotasjonsordning

Dersom det skal kompenseres for rotasjonsordning, skal dette avtales mellom partene i Helse Møre og Romsdal eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Det tilstrebes lik praksis i foretaket.

Merknad:

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

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

For leger i spesialisering gis kompensasjon på 0,09 % pr. time av basislønn.

For overleger og legespesialister gis kompensasjon på 0,093 % pr. time av basislønn.

§ 5.11 Særlige lønnsordninger

Partene er enige om at det lokalt kan inngås avtale mellom helseforetaket og den enkelte lege om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til helseforetakets aktivitet og pasientbehandling. Slike avtaler skal, i tillegg til å fastsette hvilken kompensasjon legen får, også definere hvilken tidsperiode avtalen gjelder for og rammer for den forventede aktivitet i denne perioden.

§ 5.12 Kompensasjon ved produktivitetsavtaler og annen ekstraordinær virksomhet

Det kan i forbindelse med produktivitetsavtaler og annen ekstraordinær virksomhet, jf. § 11, inngås avtale med den enkelte lege om særskilt betaling for slik virksomhet.

§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

§ 6.1 Utlysning

§ 6.1 Utlysning og ansettelse

Lege i spesialisering i midlertidig stilling	Lege i spesialisering i fast stilling
<p>Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses.</p> <p>Ved utlysning skal det opplyses om bl.a. følgende:</p> <ul style="list-style-type: none">• spesialitet• rotasjonsordninger• tjenestested	<p>Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses.</p> <p>Ved utlysning skal det opplyses om bl.a. følgende:</p> <ul style="list-style-type: none">• spesialitet• opplysninger om hvor spesialiseringen skal utføres <p>Ved inngåelse av arbeidsavtalen skal helseforetaket fremlegge en utdanningsplan for den enkelte lege.</p> <p>Utdanningsplanen skal sikre en effektiv gjennomføring av spesialiseringsløpet.</p> <p>Legene har sin faste ansettelse på det helseforetaket der spesialiseringsløpet starter, og beholder dette etter oppnådd spesialitet.</p> <p><u>Merknad:</u> <i>Som følge av at rangeringsreglene i § 6.2 bortfaller når leger i spesialisering skal tilsettes fast, vil det alminnelige kvalifikasjonsprinsippet som gjelder for andre arbeidstakere legges til grunn også for tilsetting av leger i spesialisering. Dette innebærer at arbeidsgiver ansetter den søkeren som etter en helhetsvurdering må anses som best kvalifisert for stillingen.</i></p>

§ 6.2 Rangering og ansettelse

Ansettelse av leger i spesialisering foretas etter rangering basert på faglige kvalifikasjoner.

Partene er enige om at dagens ordning og praksis når det gjelder fortrinnsrett, videreføres.

Med fortrinnsrett menes at de tre søkere som har minst tellende tjeneste igjen til spesialiteten, skal ha fortrinn til å bli rangert foran øvrige søkere. Helseforetaket velger fritt blant de tre søkerne som mangler minst tellende tjeneste for å bli ferdig spesialist. Vitenskapelige meritter bør telle med ved denne vurdering. Tillitsvalgte for Den norske legeförening har rett til å uttale seg til rangeringen før ansettelse foretas.

Merknad:

Bestemmelsen gjelder ikke for leger i spesialisering ansatt i fast stilling f.o.m 25. september 2014.

§ 6.3 Fordypningsstilling

Partene er enige om at det er ønskelig med økt bruk av fordypningsstillinger for å fremme forskning og fagutvikling.

Med fordypningsstilling forstås stilling for leger i spesialisering som kan gi mulighet for kompetanseheving ved forskning, fagutvikling og kvalitetsutvikling i minst 50 % av arbeidstiden.

§ 6.4 Forlengelse

Dersom tjeneste for leger i spesialisering blir utsatt eller avbrutt i 2 måneder eller mer som følge av lovmessige eller avtalemessige forhold, forutsettes den opprinnelige arbeidsavtale opprettholdt med tilsvarende forskyvning av fratreden.

Merknad:

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

§ 6.5 Permisjoner

Leger i spesialisering skal gis permisjon med full lønn etter oppsatt tjenesteplan, jf. § 5.2.1, for å gjennomføre nødvendige kurs, jf. spesialistreglene.

Leger i spesialisering, som for å bli godkjent spesialist må ha annen tjeneste enn det vedkommendes tjenestested kan tilby, gis etter søknad permisjon for å skaffe seg slik tjeneste.

§ 7 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 12. hver måned. Hvis den 12. faller på en lørdag, søndag eller helgedag skal lønnen være disponibel på den enkeltes bankkonto siste virkedag før nevnte dager.

Ordningen med lønnsforskudd opphører.

§ 8 Særlige bestemmelser

§ 8.1 Spesialitetskomiteer m.v.

Leger som er medlem av Spesialitetskomiteer og lignende, skal gis permisjon med full lønn etter oppsatt tjenesteplan i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet.

§ 8.2 Verv i utlandet

Leger bør gis permisjon uten lønn for å arbeide i internasjonale organisasjoner, Forsvarets internasjonale operasjoner og i norske hjelpetiltak i utviklingsland.

Leger som er knyttet til hjelpeorganisasjoner kan gis permisjon i inntil 1 måned med basislønn pr. kalenderår i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstillede.

Tilstås lønn fra annen arbeidsgiver i denne permisjonstiden, skal denne lønnen gå til fradrag i den lønn som utbetales av arbeidsgiver.

§ 8.3 Turnusleger - spesielle vilkår

§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter

Turnusleger har rett til dekning av reise- og flytteutgifter etter de bestemmelser som gjelder i helseforetaket.

§ 8.3.2 Bolig for turnusleger

Turnusleger skal tilbys tilfredsstillende boligforhold. Dersom det er aktuelt vil sykehuset være behjelpelig med møblering.

§ 8.3.3 Svangerskaps- og fødselspermisjon

Turnuslege som får avbrutt turnustjenesten pga. svangerskaps- eller fødselspermisjon, skal ha rett til å fortsette sin turnus ved samme tjenestested etter endt permisjon.

Dersom tjeneste for turnuslege blir utsatt eller avbrutt grunnet svangerskaps - og foreldrepermisjon med rett til ytelse fra folketrygden, opprettholdes ansettelsesforholdet i permisjonstiden med tilsvarende forskyvning av fratreden.

§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

§ 8.4.1 Vaktrom

Helse Møre og Romsdal skal stille velegnet vaktrom til disposisjon for vakthavende lege i tilstedevakt. Vaktrommet skal, så langt det er mulig, ha vindu, være utstyrt med seng som kan res opp og nødvendige kontorfasiliteter.

§ 8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond

§ 8.5.1 Utdanningsfond III

For å styrke helseforetakets muligheter til å gi støtte til reise og opphold på innenlandske obligatoriske kurs for leger i spesialisering, innbetaler arbeidsgiver pr 1. april årlig kr 2000 pr legeårsværk til utdanningsfond III. Beregningsgrunnlaget omfatter alle leger som er i arbeid i helseforetaket pr 1. januar med unntak av turnusleger og medisinstudenter.

§ 8.5.2 Vitenskapelige fond

Eksisterende ordninger videreføres inntil videre.

§ 8.6 Seniorpolitikk og eldre arbeidstakere

Det seniorpolitiske perspektiv må integreres i helseforetakets personalpolitikk. Ulike virkemidler og tiltak bør tas i bruk for å nyttiggjøre eldre legers kunnskap og erfaring best mulig, samtidig som eldre leger sikres mulighet for faglig fornyelse og utvikling.

Den 6. ferieuke som tilkommer etter fylte 60 år skal kunne tas ut i sammenheng, og uten at det korrigeres for vakter og kveldsarbeid.

Den enkeltes arbeidssituasjon skal tilpasses den enkeltes alder og helse, jf. arbeidsmiljølovens § 4.2.

§ 9 Pensjon

§ 9.1 Særskilte pensjonsvilkår for leger

Grunnlaget for pensjonsberegning skal være alle faste og variable lønnslementer, med unntak av overtid og godtgjørelse i forbindelse med uforutsette vakter. Dette innebærer at dagens praksis videreføres.

§ 10 Permittering

§ 10.1 Beregning av ansiennitet i forbindelse med permittering

Ansettelsestid i sykehus før overgang til helseforetak pr 1.1.2002 skal telles med ved beregning av ansiennitet i helseforetaket.

§ 11 Produktivitet m.v.

Det kan inngås avtale med den enkelte lege om poliklinisk eller annen virksomhet i legens fritid.

Det kan videre inngås produktivitetsavtale i forbindelse med spesielle tiltak.

Partene er enige om at helseforetaket kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte. Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenstepensjonsordningen.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes.

§ 12 Likestilling

Partene vil arbeide for likestilling mellom kjønnene og det vises til egen avtale.

§13 Flyttegodtgjørelse

Det gis flyttegodtgjørelse ved tilsetning etter bestemmelser i egen avtale, og det vises til denne.

§ 14 Tjenestereise

Lege på tjenestereise tilstås rettigheter etter denne bestemmelse.

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

Reisetid utover 1 time utenom ordinær på hverdager regnes som ½ tid.

Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl 13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik ½ tid.

Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 2a gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det.

Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50 % for den beregnede reisetid.

Kvelds-/natttillegg og lørdags-/søndagstillegg utbetales ikke.

Reisetid mellom kl. 22.00 – 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

Arbeidstid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendige for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reistid.

Det fastsettes i arbeidsavtalen hvilke arbeidstakere dette gjelder.