

Overenskomst del B

mellom

Den Norske Legeforening

og

Helse Nord-Trøndelag HF

INNHALDSFORTEGNELSE:

Kapitel I.....	3
1.0 Almennelige bestemmelser	3
1.1 Ikraftttredelse og varighet	3
1.2 Oppsigelsesfrister	3
1.3 Arbeidstid på tjenestereise	3
2.0. Lønnsbestemmelser	3
2.1 Stillingsystem	3
2.2 Stedfortredertjeneste.....	3
2.3. Lønnsforhandlinger	3
2.4 Kriterier	3
2.5 Likestilling	4
2.6 Lønnsutbetaling	4
2.7 Pensjonsinnskudd	4
3.0 Reiseregulativ	4
4.0 Tvister.....	4
4.1. Tvisters behandling	4
Kapitel II	5
§ 1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE MV	5
§ 2 TJENESTEPLIKT	5
§ 3 ARBEIDSTID	6
§ 4 FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING M.V.	7
§ 5 LØNNBESTEMMELSER	7
§ 6 SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LEGER I SPESIALISERING	9
§ 7 UTBETALING AV LØNN – Se A2	9
§ 8 SÆRLIGE BESTEMMELSER	9
§ 9 PENSJON – Se A2	10
§ 10 PERMITTERING – Se A2.....	10
§ 11 VARIGHET M.V.. – Se A2	10

Kapitel I

Lokal del

1.0 Almennelige bestemmelser

1.1 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. januar 2012 og gjelder til og med 31. desember 2013.

1.2 Oppsigelsesfrister

Det kan ved ansettelse avtales prøvetid på inntil 6 mnd. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid. For fast ansatte og ansatte i tidsbegrensede stillinger (LIS), skal den gjensidige oppsigelsesfristen være 3 mnd. For midlertidige ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 mnd.

1.3 Arbeidstid på tjenestereise

Reguleres i lokal særavtale.

2.0. Lønnsbestemmelser

Helse Nord-Trøndelag lønnspolitikk skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og til gode arbeidsforhold.

Lønnspolitikken skal ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at foretakets primæroppgaver og konkurransevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og behold gode medarbeidere.

2.1 Stillingssystem

Leger i spesialutdanning, som innehar annen spesialistkompetanse som vurderes relevant av helseforetaket innplasseres i kategori D.

2.2 Stedfortredertjeneste

Pålagt stedfortredertjeneste skal til vanlig ikke skje utover et tidsrom på 3 måneder. Avlønning av stedfortreder avklares av avdelingsleder.

2.3. Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedsammenslutningene/Akademikerne Helse.

2.4 Kriterier

Jfr. A2 §§ 5.1 og 5.5 og A1 pkt. 2.

I tillegg er partene enig om følgende kriterier for individuell lønnsdannelse

- Evne til oppnå helsepolitiske og faglige mål
- Det enkelte helseforetaks kostnadseffektivitet og kvalitet
- Evnen til å sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Brukerfokus
- Kontinuerlig forbedring.

2.5 Likestilling

Partene er enige om å arbeide aktivt og målrettet med likestilling mellom menn og kvinner i foretaket.

2.6 Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales månedlig den 15. hver måned. Dette gjelder også faste lønnstillegg, og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig

Dersom den 15. faller på lørdag, søndag eller helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

2.7 Pensjonsinnskudd

2 % av brutto lønn trekkes til pensjonsinnskudd

3.0 Reiseregulativ

Statens reiseregulativ, innenlands- og utenlandsregulativet, med tilhørende bestemmelser, er gjeldende for alle ansatte i Helse Nord-Trøndelag HF.

4.0 Tvister

4.1. Tvisters behandling

Oppstår det tvist om noen bestemmelse i denne overenskomsten eller om bestemmelser som denne overenskomsten henviser til, skal tvisten søkes løst i henhold til reglene i hovedavtalen.

Kapitel II

Utfyllende bestemmelser i forhold til A2.

Paragrafinndeling samsvarer med tilsvarende paragraf i A2.

§ 1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE MV.

§ 1.2 – Se A2.

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer i Den norske legeforening som er tilsatt i Helse Nord-Trøndelag HF.

§ 1.4 Unntak

Administrerende direktør, stabsledere, klinikkledere og avdelingsoverleger omfattes ikke av denne overenskomst. De som er unntatt er imidlertid omfattet av sosiale bestemmelser.

§ 2 TJENESTEPLIKT

§ 2.1 Tjenesteplikt

Helse Nord-Trøndelag HF kan inngå avtaler med den enkelte lege om følgende virksomhet i legens fritid:

1. Poliklinisk virksomhet
2. Arbeid med spesialisterklæringer for offentlige organer m.v. Legene kan i denne sammenheng fritt benytte journalarkiv, kontor og kontortekniske hjelpemidler. Det skal fremgå av spesialisterklæringen at legen opptrer uavhengig av sitt tilsetningsforhold ved sykehuset.
3. Produktivitetsavtaler i forbindelse med et bestemt tiltak.

Avtaler i henhold til punkt 1 og 3 må inneholde bestemmelser om kompensasjon, avtalens varighet, vilkår for reforhandling og oppsigelsesfrister.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste – Se A2.

§ 2.3 Rotasjonsordninger – Se A2.

§ 2.4 Kombinerte stillinger

Den enkelte lege skal legge plan for utnyttelse av forskningstiden sammen med sin avdelingsleder. Dersom legen omdisponeres til annet arbeid, skal det inngås avtale om hvordan tiden skal tas igjen innen rimelig tid.

§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Ved deltakelse er legen forsikret etter særskilte vilkår i henhold til Helse Nord-Trøndelag HF's forsikringsordning.

§ 3 ARBEIDSTID

§3.1 Generelt

Arbeidstiden i Helse Nord-Trøndelag HF er 38/40 timer i uken inkludert 2,5 timer pliktig utvidet arbeidstid. Alminnelig arbeidstid er 37.5 t pr uke jfr. § 3.2 i A2.

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

For leger som deltar i vaktordninger er arbeidstiden 38 timer inkludert 2,5 timer pliktig utvidet arbeidstid. Unntak fra denne bestemmelsen fremgår av protokoll datert 180608.

For leger som ikke deltar i vaktordninger er arbeidstiden 40 timer inkludert 2,5 timer pliktig utvidet arbeidstid.

Spisepause er inkludert i arbeidstiden.

Dersom den enkelte lege skal utføre arbeid til ulike tider fra dag til dag, skal arbeidstiden fastsettes i en arbeidsplan som viser den enkelte leges arbeidstid og fritid.

Arbeidsplanene gjelder som hovedregel for ett år av gangen, og utløper uten oppsigelse på avtalt utløpsdato. Ny arbeidsplan skal foreligge minimum 4 uker før gjeldende plan utløper.

Ved avvik fra vernebestemmelsene anvendes lokal særavtale.

Arbeidsgiver skal ha nødvendig dialog med den enkelte lege ved utarbeidelse av den enkeltes plan for å ivareta faglige, helsemessige og sosiale hensyn.

Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerens tillitsvalgte og planen skal drøftes så tidlig som mulig og senest 4 uker før iverksettelse.

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid, legges som hovedregel til tidsrommet mellom kl 0700 og 1700 i ukens 5 første dager. Etter avtale med de tillitsvalgte eller den enkelte lege kan arbeidsgiver unntaksvis fastsette annen ordning.

Leger som ikke er i vakt onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften slutter arbeidet uten trekk i lønn kl 1200 disse dager.

§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Frivillig utvidet arbeidstid kommer i tillegg til arbeidstiden i § 3.2 (alminnelig arbeidstid+ pliktig utvidet arbeidstid).

Avtale om utvidet arbeidstid inngås normalt i forbindelse med etablering av arbeidsplanen, og gjelder for det tidsrom arbeidsplanen er inngått for. Avtale om utvidet arbeidstid nedfelles i egen avtale med den enkelte lege, og skal fremgå av arbeidsplanen. Dersom noen av partene ønsker å endre avtale om utvidet arbeidstid i løpet av arbeidsplanperioden, gjelder en oppsigelsesfrist på to måneder.

§ 5.4.5 Overleger

Overleger

Kr. 623 000.

§ 5.4.6 Tillegg for doktorgrad

Ordningen utvides også til å omfatte leger som ikke har doktorgrad. Forutsetningen er at gjeldende krav til forskning er oppfylt. Innvilges etter søknad. Beløpet er avtalt å være kr. 42 500 pr år

§ 5.6 Vaktlønn

For overordnede leger og leger i spesialisering gis kompensasjon for vakt med minst 0,027 % av basislønn og utbetales pr vakttime (aktive timer og omregnet passive timer). Endring for overleger gjelder fra 1.8.2012.

§ 5.6.1 Utrykning på vakt

Utrykning på vakt kompenseres for overleger og leger i spesialisering med minst 0,08 % av basislønn. Det kan avtales avspasering av 0,05 % (dvs time mot time) og utbetaling av tillegg på 0,03 % av basislønn.

Det forutsettes at lege som etter uforutsett vakt med aktivt arbeid, skaffes forsvarlig hvile uten trekk i lønn.

§ 5.7 Uforutsette vakter

Overleger gis kompensasjon med minst 0,13 % av basislønn og utbetales pr vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Det kan avtales avspasering av 0,05 % (dvs time mot time) og utbetaling av tillegg på 0,08 % av basislønn.

§ 5.8 Tilfeldig overtid

Overleger gis kompensasjon med minst 0,08 % av basislønn og utbetales pr arbeidet overtidstime.

Det kan avtales avspasering av 0,05 % (dvs time mot time) og utbetaling av tillegg på 0,03 % av basislønn.

§ 5.9 Kompensasjon for rotasjonsordning – Se A2

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Leger i spesialisering gis kompensasjon med minst 0,09 % av basislønn og utbetales pr arbeidet time.

Overleger gis kompensasjon med minst 0,09 % av basislønn og utbetales pr arbeidet time.

Utvidet arbeidstid kan etter avtale erstattes med produktivitetsavtaler når forholdene ligger til rette for dette.

§ 5.11 Særlige lønnsordninger – Se A2

§ 6 SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LEGER I SPESIALISERING

§ 6.1 Utlysning

Stillinger for leger i spesialisering skal som hovedregel utlyses i Tidsskrift for Den norske legeforening.

§ 6.2 Rangering og ansettelse – Se A2

§ 6.3 Fordypningsstillinger – Se A2

§ 6.4 Forlengelse – Se A2

§ 6.5 Permisjoner – Se A2

§ 7 UTBETALING AV LØNN – Se A2

§ 8 SÆRLIGE BESTEMMELSER

§ 8.1 Spesialistkomiteer m.v.. – Se A2

§ 8.2 Verv i utlandet – Se A2

§ 8.3 Turnusleger – spesielle vilkår

§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter

Helseforetaket skal dekke turnuslegens reise- og flytteutgifter etter statens satser. I den flyttegodtgjørelse turnuslegen får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra Fylkeslegen.

§ 8.3.2 Bolig for turnusleger

Jfr. Også retningslinjer fra Helsedirektoratet av 1962 samt den praksis som har vært fulgt.

§ 8.3.3 Svangerskaps- og fødselspermisjon – Se A2

§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak – Se A2

§ 8.4.1 Vaktrom – Se A2

§ 8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond – Se A2

§ 8.5.1 Utdanningsfond III – Se A2

§ 8.5.2 Vitenskapelige fond – Se A2

§ 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere

Det seniorpolitiske perspektiv skal integreres i Helse Nord-Trøndelag HF's personalpolitikk. Denne skal sikre at leger ansatt i Helse Nord-Trøndelag HF har en meningsfylt

arbeidssituasjon de siste yrkesaktive år. Dette innebærer blant annet at når en lege ber seg fritatt for å gå i vaktordninger eller arbeidssituasjonene på annen måte tilsier endringer, skal det foretas individuelle vurderinger med sikte på et tilpasset opplegg for vedkommende. Slike forhold skal gå frem av den individuelle tjenestekontrakten.

Følgende virkemidler kan være aktuelle:

- Mer tid avsatt til veiledning, fagutvikling og forskning
- Omdefinering av stillinger til senioroverlegestillinger (kompetansestillinger)
- Deltakelse på kurs, hospiteringsordninger og lignende som gir personlig og faglig stimulans og fornyelse.

Egen samtale med seniormedarbeidere som et ledd i planlegging av senkarrieren (utvidet medarbeidersamtale, milepælsamtale).

§ 9 PENSJON – Se A2

§ 9.1 Særskilte pensjonsvilkår for leger – Se A2.

§ 10 PERMITTERING – Se A2

§ 10.1 Beregning av ansiennitet i forbindelse med permittering – Se A2.

§ 11 VARIGHET M.V.. – Se A2

Levanger. 14.06.2012

Helse Nord-Trøndelag HF

Den Norske legeforening