

Overenskomst (B-del)

mellom

St. Olavs Hospital HF

og

Den norske legeforening

Tariffperioden 01.05.2012 – 30.04.2014

År 2012, i perioden 30. mai – 15. juni 2012, ble det avholdt forhandlinger mellom St. Olavs Hospital HF og Den norske legeforening vedrørende inngåelse av B-dels overenskomst ved St. Olavs Hospital HF.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra St.Olavs Hospital HF:

Øivind Johnsen
Runa Heimstad
Anne H. Henriksen
Mette Bratt
Inge Andersen
Kjell Morten Møen
Randolf Vågen
Haldis Røssing
Egil Sandvik

Fra Den norske legeforening

Kjetil A. H. Karlsen
Lindy Jarosch – von Schweder
Øystein Drivenes
Dordi Stensvåg
Jean-Paul Grabner von Rosenberg
Trond Viset
Merete Ravlo
Øyvind Watne
Haldis V. Dedichen

UTFYLLENDE BESTEMMELSER IFT. A2

Det vises til A2 med tilhørende protokoll for avtaleperioden 01.05.2012 til 30.04.2014.

Ut over dette gjelder følgende bestemmelser (paragrafnummerering følger A2-overenskomst):

§ 1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDER

Ad § 1.1 Partsforhold

Partene i denne overenskomsten er St. Olavs Hospital HF og medlemmer av Den norske legeforening ved St. Olavs Hospital HF.

Ad § 1.4 Unntak

Overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør, avdelingssjefer innen psykisk helsevern og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i overenskomstforhandlinger (forhandlingssjef).

§ 2 TJENESTEPLIKT

Ad § 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen ift. avdelingens målsetting.

Det kan lokalt mellom St. Olavs Hospital HF og tillitsvalgte eller individuelt med den enkelte lege inngås avtale om eksempelvis følgende virksomhet i legens fritid:

- a) Ekstraordinær poliklinisk virksomhet
- b) Ekstraordinære arbeidsoppgaver ift. produksjon og pasientbehandling, se for øvrig A2, §5.11
- c) Oppgaver for andre (som andre helseforetak, andre offentlige instanser, private foretak, universitet og høyskoler, pasientorganisasjoner og byggorganisasjoner).
- d) Arbeid med spesialisterklæringer for offentlige og private organer m.v. Det skal fremgå av spesialisterklæringen at legen opptrer i sitt tilsetningsforhold ved sykehuset.

Ad § 2.4 Kombinerte stillinger

Definisjon: stilling der legen har et tilsetningsforhold både ved St Olavs Hospital og NTNU.

Ad § 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Den enkelte lege deltar i tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank på frivillig grunnlag, såfremt dette ikke er avtalt ved utlysning og tilsetning i stillinger med plikt til deltagelse i slik tjeneste.

For leger som ikke har slik tjeneste i sin arbeidsplikt, men deltar på frivillig grunnlag, skal deltagelse i slik tjeneste avtales særskilt og skriftlig. Avtalen en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

§ 3 ARBEIDSTID

Ad § 3.1 Generelt

Arbeidsgiver skal legge til rette for at hvilepause skal avvikles som fritid, i hht. Arbeidsmiljøloven § 10-9.

Dersom det på grunn av arbeidets art ikke er mulig å gi hvile-/spisepause som fritid i hht. Arbeidsmiljøloven § 10-9, må spisepausen avvikles under arbeidets gang og regnes med som en del av arbeidstiden. Arbeidstaker står da til arbeidsgivers disposisjon og arbeidsplassen kan da ikke forlates. Det tilligger klinikkssjef/divisjonssjef/stabsdirektør å vurdere nødvendigheten av å legge pausen som en del av arbeidstiden.

Dagens ordning om hvile-/spisepauser videreføres.

§ 3.1.1 Tjenesteplan

Fordeling av den daglige alminnelige arbeidstid, vaktarbeid og utvidet tjeneste skal fremgå av tjenesteplan. For leger i spesialisering skal også fordypningstid framgå.

Arbeidstid fordeles i tjenesteplan etter drøftinger mellom klinikkssjef/avdelingssjef og tillitsvalgte. Tjenesteplanen skal utarbeides ut fra avdelingens faktiske behov for legearbeid og antall leger.

Varsel om endring i arbeidstidens inndeling skal gis så tidlig som mulig. Ny fordeling av arbeidstiden skal være ferdig drøftet senest 4 uker før planen iverksettes.

Ved ledighet i stilling ut over 2 mnd., utarbeides normalt ny tjenesteplan.

Ad § 3.2 Alminnelig arbeidstid

Ved St. Olavs Hospital HF skal den alminnelige arbeidstiden i gjennomsnitt ikke overstige 38/40 timer pr. uke (inkl. fast pålagt utvidet arbeidstid på 2,5 timer pr. uke, jf. § 3.3).

Den alminnelige arbeidstiden legges innenfor følgende rammer:

De første 5 virkedager i uken fra kl. 07:00 til kl. 18:00.

Etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte lege kan arbeidsgiver unntaksvis fastsette annen ordning. Ordningen skal ikke dekke / erstatte vaktordning. Særskilt kompensasjon fastsettes lokalt ved klinikkssjef/avdelingssjef og den enkelte lege eller tillitsvalgte.

Psykisk helsevern:

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid legges som hovedregel til tidsrommet mellom kl. 07:00 til 17:00 i ukens 5 første dager. Etter avtale med tillitsvalgte eller den enkelte lege kan arbeidsgiver unntaksvis fastsette annen ordning.

Orkdal sykehus:

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid, legges i tidsrommet mellom kl. 07:00 og 17:00 i ukens 5 første dager.

Den ukentlige arbeidstiden ved poliklinikk bør for leger i spesialisering ikke overstige 7 timer dersom dette reduserer kvaliteten på spesialistutdanningen vesentlig.

Leger slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12:00 onsdag før skjærtorsdag, samt jul- og nyttårsaften.

38 timers uke

For leger med ordinær vakttjeneste mellom 20:00 og 06:00, er arbeidstiden 38 timer pr. uke i gjennomsnitt (inkl. pålagt fast utvidelse).

Ad § 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid (UTA)

Gjensidig varslingsfrist for **endring** av avtale om UTA er 1 måned.

Gjensidig varslingsfrist for **oppsigelse** av avtale om UTA er 2 måneder, dersom annet ikke er avtalt.

Endring/oppsigelse av UTA skal begrunnes. I særlige tilfeller, som sykdom eller spesielle sosiale årsaker, gis det anledning til å søke fritak for fast pålagt utvidet arbeidstid (jf. AML). Dette vurderes av klinikkssjef/avdelingssjef.

Med endring i bestemmelsens første ledd forstås endring i *omfang* (antall timer utvidet arbeidstid).

Begge parter kan kreve endring i omfanget av UTA-timer. Gjensidig varslingsfrist er 1 måned.

Kommer partene ikke til enighet om revidert avtale om UTA innen 1 måned, kan hver av partene kreve at avtalen opphører når det er gått 2 måneder fra varsel om endring ble gitt. Dersom avtalen ikke sies opp av en av partene, videreføres den opprinnelige avtalen om UTA.

Endring i arbeidstidens *inndeling* følger de prosedyrer som fremkommer i B-delen § 3.1.1.

Ad § 3.5 VAKTORDNINGER

Ad § 3.5.1 Med vaktarbeid menes

Vaktordninger fastsettes på den enkelte avdeling, jfr. A2, § 3.5.1. Det skal fremgå hvilke krav som stilles til oppmøtetid ved forvakt/bakvakt i hjemmet. Vaktordninger skal drøftes med tillitsvalgte.

Kompensasjon for utrykning/aktivt arbeid på hjemmevakt: se § 5.6.2.

Beredskapsordninger

Dersom det etter gjensidig vurdering av behov finnes hensiktsmessig at vaktordning erstattes av beredskapsordning, kan dette avtales med tillitsvalgte.

Godtgjørelse kan fastsettes som er fast årsbeløp etter avtale med tillitsvalgt.

Ad § 3.5.2 Vaktplikt

Generelt

Leger kan som hovedregel ikke tilpliktes vakt på tvers av fagområder eller spesialitet. Etter drøfting med tillitsvalgte eller den enkelte lege kan arbeidsgiver fastsette annen ordning.

Uforutsette vakter

Arbeidsgiver kan pålegge den enkelte lege å dekke uforutsett vakt som er nødvendig for drift av sykehuset. Legen som pålegges slik vakt, kan da kreve nødvendig hvile eller fri av forsvarlighetshensyn uten trekk i lønn.

§ 4 FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING M.V.

Ad § 4.1 Generelt

I tråd med visjon og hovedmål for universitetssykehuset St. Olavs Hospital, er det nødvendig å legge til rette for undervisning, veiledning og forskning. Dette innebærer at det må utformes individuelle planer for kompetanseutvikling for den enkelte lege i tråd med den enkeltes behov og avdelingens målsetting. Innholdet i kompetanseplanene drøftes mellom veileder/klinikkssjef/divisjonssjef og den enkelte lege i regelmessige medarbeider- og utviklingssamtaler.

Fordypningens innhold knyttes opp mot spesialisering og/eller klinikkens / avdelingens kliniske og forskningsrelaterte mål. Fordypningen skal bidra til kvalitetsutvikling, kunnskaps- og kompetanseheving for den enkelte lege og sykehuset.

Leger i spesialisering skal innenfor alminnelig arbeidstid, gis mulighet til faglig fordypning svarende til 200 timer pr. år. Tid til faglig fordypning fordeles jevnt utover året, men skal i utgangspunktet ikke gis i perioder på mindre enn 4 timer sammenhengende.

Permisjon for nødvendige kurs/konferanser/kongresser i spesialistutdanningen inngår ikke i fordypningstiden. Unntatt er den fordypning som ut fra tjenesteplanen tilfeldig faller inn i en slik permisjon. Det utarbeides en individuell utdanningsplan som følges opp i regelmessig veiledning, samt halvårsevaluering i hht spesialistreglene. Det presiseres at fordypningstid er arbeidstid og omfattes av vernebestemmelsene i A2, § 3.5.3. Ved innvilget permisjon til nødvendige kurs dekker foretaket kursavgift, eventuelle egenandeler og kostgodtgjørelse. Dokumenterte utgifter til kost dekkes med inntil kr 500,- pr døgn.

For overleger avsettes inntil 200 timer pr. år til faglig fordypning, samt inntil 2 uker for deltagelse på kurs og kongresser pr kalenderår. Dette som ledd i relevant faglig utvikling og kompetanseheving i samsvar med avdelingens kompetanseplan, faglige mål og visjoner. Avsatt tid akkumuleres ikke. Deltagelse vurderes av klinikkssjef / avdelingssjef ut fra hensynet til avdelingens drift. Dersom det innvilges permisjon med lønn, gis det fritak fra oppsatt tjenesteplan i permisjonstiden. Ved innvilget permisjon til kurs og kongresser dekker foretaket kursavgift, eventuelle egenandeler og kostgodtgjørelse. Dokumenterte utgifter til kost dekkes med inntil kr 500,- pr døgn.

Ad § 4.2 Utdanningspermisjon

Det skal framlegges et utdanningsprogram som skal godkjennes av avdelingssjef. Legen kan pålegges rapporteringsplikt.

Det forutsettes at det i opptjeningsperioden avklares når utdanningspermisjonen skal avvikes. Arbeidsgiver har en plikt til å legge til rette for avvikling av arbeidsoppgaver i løpet av 5-årsperioden. Dersom utdanningspermisjon pga. arbeidsoppgaver ikke lar seg avvike i løpet av 5-årsperioden, må evt. overføring avtales med den enkelte lege.

Bestemmelsen om opptjeningstid gjelder for legespesialister. Leger som er konstituert som overlege opparbeider seg rettigheter til overlegepermisjon på lik linje som øvrige overleger.

Lønn under utdanningspermisjon skal være full lønn etter tjenesteplan.

§ 5 LØNNBESTEMMELSER

Ad § 5.4 Minimumslønn

Ny minimumslønn for leger i spesialisering, kategori D er kr 586 725,- pr år.

Ad § 5.4.4 Leger i spesialisering

Kategori D omfatter leger med spesialistgodkjenning eller leger i grenspesialisering i indremedisin og kirurgi med mer enn 6 års erfaring i spesialiteten. Minimumslønn for denne kategorien skal være kr 586 725,- pr år.

Grunnlaget for innplassering i de ulike kategorier er egenerklæring om progresjon og bekreftelse av veileder/avdelingssjef. Det påhviler den enkelte lege å søke om endring av kategori og fremskaffe nødvendig dokumentasjon.

Ad § 5.5 Individuelle tillegg

Individuelle tillegg vurderes av arbeidsgiver.

Foretakstillitsvalgte skal informeres dersom arbeidstakeren ønsker det.

Vurderingene skal ta utgangspunkt i følgende føringer:

1. Forhold i stillingen

- a) Endring av arbeids- og ansvarsforhold som følge av organisasjonsmessige forhold
- b) Nye prosedyrer eller arbeidsordninger med mer krevende oppgaver

2. Personrelasjoner

- a) Relevant kompetanseheving, videreutdanning, vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid.
- b) Jobbutførelse med hensyn til arbeidsresultat, herunder kapasitet og kvalitet, samarbeidsevne, serviceinnstilling, nytenkning, ansvar, omstillingsevne og fleksibilitet.
- c) Rette opp lønnsmessige skjevheter
- d) Generell lønnsutvikling

3. Markedssituasjon

- a) Personlige tillegg for å rekruttere og/eller beholde leger med kompetanse det er vanskelig å skaffe/erstatte

4. Likelønn

§ 5.6.1 Godtgjøring for dagarbeidstid på helligdager/høytidsdager

Dagarbeidstid (aktive timer og omregnede passive timer) på helligdager/høytidsdager som faller på mandag til fredag skal betales med timesats for uforutsette vakter. Dette gjelder også julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag etter kl. 12:00.

§ 5.6.2 Godtgjøring for utrykning/aktivt arbeid under vakt i passive perioder

For utrykning på hjemmevakt (ikke stedbundet vakt) tilstås reisegodtgjøring.

For overleger gis følgende godtgjøring:

Ved utrykning/aktivt arbeid gis en kompensasjon på 0,09 % av basislønn pr. time. Telefonhenvendelser regnes som aktivt arbeid. Kompensasjonen utbetales som faste månedlige beløp ut fra gjennomsnittsberegning av antall timer utrykning pr. vakt. Kjøretid ved utrykning på for-/bakvakt i hjemmet regnes som arbeidstid. Ved utrykning på hjemmevakt (ikke stedbundet vakt) beregnes og registreres arbeidstiden i forholdet 1:1.

For leger i spesialisering gis følgende godtgjøring:

Utrykning på vakt er å anse som tilfeldig overtid og godtgjøres i forhold til dette, se A2 § 5.8 (0,08 % av basislønn pr time). Telefonhenvendelser regnes som aktivt arbeid.

Dersom legen ønsker å avspasere tilfeldig overtid, kan dette gjøres time mot time. Tillegget utbetales med 0,03 % av basislønn.

Ad § 5.7 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter betales med 0,13 % av basislønn pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer). Dette gjelder både leger i spesialisering og overordnede leger.

For utrykning/aktivt arbeid under passive perioder, gis godtgjøring etter satsene i 5.6.2.

Ad § 5.8 Tilfeldig overtid

Tilfeldig overtid betales med 0,08% av basislønn og utbetales pr. arbeidet overtidstime.

Ad § 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid godtgjøres med 0,08 % av basislønn pr. arbeidet time. Særskilt kompensasjon i ekstraordinære tilfeller ivaretas i hht. § 5.5.

§ 5.12 Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1.

a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

b) Reisetid utover 1 time utenom arbeidstid på hverdager regnes som ½ tid.

2.

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

b) Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1 b og 2 a, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales tilfeldig overtid, jfr § 5.8 for den beregnede reisetid.

3.

Reisetid mellom kl. 22:00 – 06:00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

4.

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

5.

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 og lignende regnes ikke som reisetid.

6.

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 reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder. Godtgjøringer kan gjennomsnittsberegnes på årsbasis og utbetales som faste månedlige beløp, uavhengig av ev. avvik/endringer i ferier og høytider, og/eller andre endringer som vurderes som uvesentlige eller som utjevnes over tid.

§ 6 SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LEGER I SPESIALISERING

Ad § 6.1 Utlysning

Ved utlysning av legestilling skal Tidsskrift for Den norske legeforening benyttes.

Ad § 6.3 Fordypningsstilling

Rangering av disse stillingene skal vektlegge faglige kriterier som forskningsbakgrunn/erfaring, klinisk erfaring, prosjektbeskrivelse og veiledererklæring. Det skal for hver ansettelse etableres et utvalg bestående av representant for arbeidsgiver, tillitsvalgt og representant for det vitenskapelige miljø ved avdelingen som rangerer søkerne.

Ad § 6.5 Permisjoner

Kursavgift (inkl. eventuell egenandel på kursavgift) for obligatoriske kurs for spesialistutdanningen, samt nødvendige valgfrie kurs, dekkes av arbeidsgiver.

Nytt punkt § 6.6 Gebyr for første gangs søknad om godkjenning som spesialist

Ved søknad om godkjenning som spesialist dekker foretaket gebyr for første gangs søknadsbehandling.

§ 8 SÆRLIGE BESTEMMELSER

Ad § 8.3.1 Reise- og flytteutgifter (turnusleger)

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

§ 8.4.2 Oppsigelsesfrister for tilsetningsforhold

- Oppsigelse skal skje skriftlig.
- I prøvetiden er det en måneds gjensidig oppsigelsesfrist. Når ansettelsen har vart i 6 måneder eller mer, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Oppsigelsen regnes fra oppsigelsestidspunktet, dvs fra dato til dato.
- For eldre arbeidstakere mv. gjelder Aml. § 15-3 (3).
- Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Aml. § 14-9 (midlertidig tilsetting) før avtalens utløp, gjelder en oppsigelsestid på en måned. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. Dette i hht. AML § 15-3 (4).

Ad § 8.6 Seniorpolitikk/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 enkeltes arbeidssituasjon skal tilpasses den enkeltes alder og helse, jf. AML § 4.2.

For arbeidstakere over 60 år kan det avtales å dele opp utdanningspermisjonen i bolker med et visst antall uker pr år.

Ad § 11 Varighet m.v.

Overenskomsten gjelder fra 01.05.2012 – 30.04.2014.

Lønnsregulering for overleger

1) Med virkning fra 01.01.2012 gis et generelt tillegg på kr 26 100,- til overleger som er medlem av Den norske legeforening og som var ansatt på virkningstidspunktet. Bestemmelsen omfatter også medlemmer som ikke har fått lønnsregulering gjennom A2 forhandlinger eller som overlege.

Tillegget er et bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

2) Ny minimumslønn for overleger fastsettes til kr. 644 350,-.