

Overenskomst (B-del)

mellom

St. Olavs hospital HF

og

Den norske legeforening

Tariffperioden 01.05.2020 – 30.04.2022.

HR

V3

År 2021, i perioden fra 8. juni til 14. juni, ble det avholdt forhandlinger mellom St. Olavs hospital HF og Den norske legeförening vedrørende inngåelse av B-dels overenskomst ved St. Olavs hospital HF.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra St. Olavs hospital HF:

Haldis Røssing
Mads Herdahl
Egil Sandvik
Anne Hildur Henriksen
Hilde Pleyrn
Arne Solberg

Fra Den norske legeförening:

Vivi Bakkeheim
Trond Viset
Tobias Solli Iveland
Joachim Frost

B-overenskomst
mellom
St. Olavs hospital HF og Den norske legeförening
Tariffperioden 2020 – 2022

HR

VB

UTFYLLENDE BESTEMMELSER IFT. A2

Det vises til overenskomstens del A2 med tilhørende protokoller for avtaleperioden 01.05.2020 til 30.04.2022

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 legeförening 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. Arbeidssted(er) skal fremgå av arbeidsavtalen.

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 tilsetting i stillinger med plikt til deltagelse i slik tjeneste.

B-overenskomst
mellom
St. Olavs hospital HF og Den norske legeförening
Tariffperioden 2020 – 2022

HR

VB

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 Arbeidsplan

Fordeling av den daglige alminnelige arbeidstid, vaktarbeid og utvidet tjeneste skal fremgå av arbeidsplanen.

For leger i spesialisering, legespesialister og overleger skal fordypningstid også framgå av arbeidsplanen.

Arbeidstid fordeles i arbeidsplan etter drøftinger mellom klinikkssjef/avdelingssjef og tillitsvalgte. Arbeidsplanen 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 arbeidsplan.

§ 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).

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).

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.

HR
V3

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.

Ad § 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid (UTA)

Gjensidig varslingsfrist for **endring** av avtale om UTA er 1 måned. Jf. A2, § 3.4.4

Gjensidig varslingsfrist for **oppsigelse** av avtale om UTA er 2 måneder, dersom annet ikke er avtalt. Jf. A2 § 3.4.5 (8 uker)

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.

Jf. A2, § 3.4.3

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

Jf. A2 § 3.4.4

Ad § 3.6 VAKTORDNINGER

Ad § 3.6.1 Med vaktarbeid menes

Vaktordninger fastsettes på den enkelte avdeling, jfr. A2, § 3.6.1. 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.

HB
V3

Ad § 3.6.2 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/klinikk sjef/divisjonssjef og den enkelte lege i regelmessige medarbeider- og utviklingssamtaler.

Fordypningens innhold knyttes opp mot spesialisering og/eller klinikkens / avdelingens kliniske og forskningsrelaterede 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 arbeidsplanen 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. Under reiser til kurs og konferanser etter oppdrag fra arbeidsgiver, også i tilfeller der det gis permisjon med lønn, er arbeidstaker dekket av foretakets til enhver tid gjeldende forsikringsordninger.

Kost godtgjøres iht. statens satser for diett på innenlandsreise/utenlandsreise.

For LIS 1 avsettes tilstrekkelig tid til e-læringskurs og for å gjennomføre relevante prosedyrer i tråd med forskriftsfestede læringsmål og læringsaktiviteter. Aktiviteten skal merkes og fremgå av den enkeltes arbeidsplan.

HT2

VB

For overleger og legespesialister avsettes inntil 200 timer pr. år til faglig fordypning, samt inntil 2 uker for deltagelse på kurs og kongresser pr kalenderår. Med begrepet inntil forstås et timetall nært 200 timer. Faglig fordypning skal fremgå av

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. Under reiser til kurs og konferanser etter oppdrag fra arbeidsgiver, også i tilfeller der det gis permisjon med lønn, er arbeidstaker dekket av foretakets til enhver tid gjeldende forsikringsordninger.

Kost godtgjøres iht. statens satser for diett på innenlandsreise/utenlandsreise.

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 avvikles. 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 avvikle 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 arbeidsplan.

§ 5 LØNNBESTEMMELSER

Ad § 5.3 Minimumslønn

Med virkning fra 1. januar 2021 er følgende minimumslønn avtalt:

Ad § 5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens avlønnes i henhold til de arbeidsoppgavene/funksjonene de er ansatt for å utføre.

Medisinstudenter med lisens kr. 494 000,-

Ad §5.3.4 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende:

0-1 år av gjennomført tid i spesialisering (LIS 1)	kr. 549 500,-
1-2 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 602 800,-
2-4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 651 000,-
> 4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 718 500,-

Kategori D kr. 774 700,-

Kategori D omfatter leger med spesialistgodkjenning eller leger i grenspesialisering i indremedisin og kirurgi med mer enn 6 års erfaring i spesialiteten.

Det påhviler den enkelte lege i samarbeid med leder å varsle om endring av lønnsnivå i kompetansetesten.

§5.3.5 Legespesialist kr. 774 700,-

§ 5.3.6 Overleger

Minimumslønn for overleger

med mindre enn 10 års ansettelse/tid i stilling som overlege: Kr. 856 400,-

Minimumslønn for overleger

med 10 års ansettelse eller mer/tid i stilling som overlege: Kr. 866 400,-

Merknad:

Ny minimumslønn fastsettes på grunnlag av ansettelsestid i stilling som overlege ved St. Olavs hospital HF. I ansettelsestiden er det også medregnet konstitueringsperioder og andre midlertidige ansettelser som overlege. Det er kun hele måneder som telles med, og antall år telles uavhengig av stillingsprosent.

For overleger som ansettes etter vedtaksdato for lønnsoppgjøret 2021, skal arbeidsgiver også telle med dokumentert tid i stilling som overlege ved andre helseforetak.

§5.3.7 Tillegg for doktorgrad kr. 45 000,-

B-overenskomst
mellom

St. Olavs hospital HF og Den norske legeförening
Tariffperioden 2020 – 2022

HR
VB

Ad § 5.4 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.

B-overenskomst
mellom

St. Olavs hospital HF og Den norske legeforening
Tariffperioden 2020 – 2022

HR

VB

For legespesialist gis følgende godtgjøring:

For legespesialister vil godtgjøring for utrykning på vakt være avhengig av om legespesialisten går i vaktstjikt for LIS-leger eller overleger.

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

For leger i spesialisering som etter bestemmelsen i § 6.3 i overenskomstens A2-del, gis muligheten til å ha en andel av sin stilling til kompetanseheving ved forskning, fagutvikling og kvalitetsutvikling, fastsetter arbeidsgiver etter dialog med den enkelte lege, varighet, omfang og innhold.

Arbeidsgiver skal ved tildeling av fordypningsperiode nedsette et utvalg bestående av arbeidsgiver, tillitsvalgt og representant for klinikkens/avdelingens vitenskapelige miljø. Utvalget skal vektlegge den enkelte kandidats faglige kriterier som forskningsbakgrunn, klinisk erfaring, prosjektbeskrivelse og veiledererklæring før tildeling av fordypningsperiode fastsettes.

Ad § 6.5 Permisjoner

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

§ 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 (LIS 1)

Helseforetaket skal dekke LIS 1 sine reise- og flytteutgifter etter statens satser. I den flyttegodtgjøring LIS 1 får utbetalt skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra Helsedirektoratet.

§ 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).

HR

VB

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 01.05.2020 – 30.04.2022.