

§1 Partsforhold

1.1 Partsforhold

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne 20. april 2012, protokoll fra forhandlinger om sosiale bestemmelser 8 mai 2012, samt protokoll mellom Spekter-Helse og Den norske legeforening 14. mai 2012.

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.

§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 lokaliteter 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 opptre uavhengig av sitt tilsetningsforhold ved Nordlandssykehuset HF.

2.2 Ambulerende tjeneste

Det vises til A2-protokoll, §§ 2.2 og 3.4. 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 3.4. 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 / høgskole.

2.5 Tjeneste i ambulansefly 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.

§3 Arbeidstid

3.1 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid inkludert fast utvidet arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 38/40 timer pr uke.

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid legges som hovedregel til tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00 i ukens 5 første dager. Etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte lege kan arbeidsgiver unntaksvis fastsette annen ordning. Ordningen skal ikke dekke/erstatte vaktordning. Særskilt kompensasjon fastsettes etter drøftinger mellom partene. Det vises forøvrig til A2 § 3.2.

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 Tjenesteplaner

Arbeidsgiver plikter å opprette tjenesteplaner jfr. aml § 10-3, samt overenskomster for de parter som er definert i denne protokoll. Tjenesteplanene drøftes mellom partene på avdelingsnivå og godkjennes formelt av sykehusets ledelse. Der lokal tillitsvalgt ønsker bistand, kan foretakstillitsvalgt være med i drøftingene.

Tjenesteplanen skal vise den enkelte leges arbeids- og fritid, fordypningstid, samt eventuelt utvidet tjeneste/arbeidstid.

Ved opprettelse av ny tjenesteplan skal denne drøftes så tidlig som mulig, og som hovedregel 2 måneder før denne iverksettes. I særskilte situasjoner, f.eks. ved driftsendringer, kan det gjøres avtale mellom partene om kortere frister, jf aml § 10-3.

I de tilfelle avdelingen pga lengre sykefravær, permisjoner og ferie har behov for å endre tjenesteplanen for en tidsperiode for å unngå uforutsette vakter, skal dette gjøres ved iverksetting av en hjelpeplan. En hjelpeplan skal være tidsbegrenset og drøftes senest en måned før den iverksettes. Hjelpeplanen skal inneholde samme gjennomsnittlige timetall som den gjeldende tjenesteplanen, med mindre annet blir avtalt med den enkelte lege. For hjelpeplaner gjelder de samme bestemmelser som ordinære tjenesteplaner.

Avvik fra vernebestemmelsene i A2 § 3.5.3, forutsetter en avtale mellom partene lokalt.

3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

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 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter er vakter som ikke framgår av den enkelte leges tjenesteplan, jfr. A2 § 5.7.

Ordinær arbeidstid inklusive utvidet arbeidstid må være avsluttet før en uforutsett vakt starter.

Når lege i forbindelse med vakttjeneste, må avslutte arbeid etter tjenesteplanen på grunn av manglende forsvarlig hvile, skal legen ikke trekkes i lønn. Vurderingen gjøres i samråd med nærmeste overordnede. Den ansattes vurdering tillegges vesentlig vekt. Det vises til vernebestemmelsene.

Det gis fri med lønn etter oppsatt tjenesteplan både før og etter uforutsett vakt dersom dette nødvendig for å overholde vernebestemmelsene jf A2 § 3.5.3.

§4 Faglig utvikling, videreutdanning

Helseforetaket skal legge til rette for at den enkelte lege kan gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, bl.a. gjennom deltakelse i for eksempel fagutvikling, undervisning, veiledning, faglige møter og forskning. Den enkelte lege er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse. Kompensasjon for denne forpliktelsen er for overleger innbakt i minimumslønnen jfr A2 § 5.4.1.

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 tjenesteplanen.

Overlegepermisjon avtales med den enkelte lege og kan tas ut i forhold til opptjeningsstid.

Etter 5 års tjeneste i helseforetaket kan det inngås individuelle avtaler om inntil 1 ekstra måneds permisjon for neste 5-årsperiode. Permisjonen skal brukes til forskning og / eller faglig utvikling. Det må legges fram et program for hvordan permisjonstiden skal brukes. I den avtalefestede permisjonstiden utbetales det full lønn, inkl. alle faste tillegg.

Dersom driftssituasjonen gjør dette nødvendig, kan permisjonen utsettes med inntil 1 år uten at det går på bekostning av ny opptjeningsstid. Avtale inngås med den enkelte overlege. Det skal for øvrig legges til rette for at den enkelte 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 dublerede vakter uten tap av lønn. Behov for følgevakt vurderes i samråd med nærmeste overordnede.

§5 Lønnsbestemmelser

5.1 Lønnsdefinisjon

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

5.2 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.

5.3 Lønnsregulering

Overleger

Overleger gis et generelt tillegg på kr 29.500

Minstelønnsnivået heves til kr. 640.500.

Det avsettes en sum på kr. 150.000 til individuell fordeling blant overlegene. Partene blir enige om kriterier for fordelingen. Fordeling skal skje etter drøftinger med tillitsvalgte og være klar og kjent senest innen 15. oktober 2012.

Virkningstidspunkt 1.januar 2012.

5.4 Lønnsnivåer

5.4.1 Minimumslønn

Med virkning fra 1. januar 2012 gis følgende minimumslønn:

5.4.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens	lønnes etter lokal avtale
Medisinstudenter med lisens	kr 393.000

5.4.3 Turnusleger

Turnusleger	kr 433.500
-------------	------------

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

5.4.4 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 484.000
Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 522.500
Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 563.000

5.4.4.1 Legespesialister i underordnet legestilling

Legespesialister med relevant og godkjent spesialitet direkteplasseres med minimumslønn på kr 601.750

5.4.5 Overleger

Overleger	kr 640.500
-----------	------------

5.4.6 Tillegg for doktorgrad

Doktorgradstillegg for leger som driver forskning kr 42.500.

5.4.5 Tillegg for professorkompetanse

Leger med professorkompetanse gis et tillegg på kr. 10.000 pr år.

5.5 Tillegg

5.5.1 Foretakstillegg

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

Tillegget inngår i basislønn.

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

5.5.2 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

5.5.3 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 legeforening 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.

5.6 Vaktlønn

Vaktlønn betales for vaktteneste 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: 01.01.12.

5.7 Uforutsette vakter

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 Aktivt arbeid under passiv vaktteneste (utrykning på vakt)

Vakt på vaktrom beregnes som passiv tjeneste.

Ved utrykning på passiv vaktteneste, 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.

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 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 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.

§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 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.

8.2 Arbeidsmiljø og vernetiltak

8.2.1 Generelle arbeidsforhold

Arbeidsgiver legger til rette for egnede kontorlokaliteter og ser det som et mål at alle overleger på sikt får eget kontor. Vedrørende vaktrom vises det til A2 § 8.4.1.

8.2.2 Arbeidstøy

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

8.3 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. § 58 A.

Oppsigelse skal skje skriftlig.

Det vises til tilsettingsreglement for Nordlandssykehuset HF.

8.4 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.

8.5 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 Sosiale bestemmelser

De sosiale bestemmelser følger vedlagt.

§10 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten gjelder for perioden 01.05.2012– 30.04.2014

Felles protokolltilførsler

Arbeidstid

Partene er enige om nedenstående definisjon av legers arbeidstid inntil annet blir avtalt mellom partene sentralt:

Alminnelig arbeidstid : 35,5 / 37,5 timer pr uke
Pålagt utvidet arbeidstid : 2,5 timer pr uke (A2 § 3.3)

Dette gir en normalarbeidstid (inklusive pålagt utvidet arbeidstid jf A2 § 3.3) for leger på **38/40** timer pr uke (B-protokoll § 3.1)

38 timer pr uke får:

- **overleger** som i tjenesteplanen har aktivt arbeid eller passivt arbeid på tjenestestedet mellom kl. 20.00 og 06.00:.
- **underordnede leger** som i tjenesteplanen har aktivt eller passivt arbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 (gammel legeavtale, fra KS)

Vedr legers deltakelse på videre- og etterutdanning

Partene er enige om at Hovedavtalens §44 ligger til grunn for legers videre og etterutdanning. Partene er enige om at det i overenskomstperioden nedsettes en partssammensatt gruppe, som utarbeider retningslinjer for permisjon og utgifter knyttet til leger deltakelse på kurs og konferanser.

Vedr § 5.5.2 Rekrutteringstillegg

Partene er enige om at dagens ordning med eksplisitte rekrutteringstillegg i B-delen må revideres for å sikre fleksibilitet og mulighet til å bruke rekrutteringstillegg der det trengs. Partene er også enige om at en evt endring av dagens tekst ikke skal medføre at personer som pr i dag har tillegg som nevnt i § 5.5.2 mister lønnselementer. Partene på bakgrunn av dette enige om å nedsette en partssammensatt gruppe som skal se på ordningen med rekrutteringstillegg.

Ensidige protokolltilførsler fra Den Norske Legeforening

Vedr § 5.5.2 Rekrutteringstillegg

Ved en evt ny avtale må leger i spesialisering sikres særskilt – evt ved justering av foretakstillegg.

Vedr. § 3.2 Tjenesteplaner

Arbeidsgiver jobber for tiden med å innføre årsplaner i Nordlandssykehuset. Legeforeningen er ikke prinsipiell motstander av årsplaner som styringsverktøy, men Legeforeningen mener at arbeidsgiver ikke har anledning til å nytte hjelpeplaner ved de avdelinger hvor det innføres årsplaner.

Årsplan er ment å gi økt forutsigbarhet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, baserer seg på en gjennomsnittsberegning for hele året og må være forpliktende for begge parter. Bruk av hjelpeplan der hvor det brukes årsplan anses ikke å være i tråd med intensjon og prinsippene med årsplanlegging.

Legeforeningen har, for å presisere hvilken adgang som gjelder i dag, fremmet krav om følgende tilføyelse til §3.2:

«For de avdelinger hvor det innføres årsplan, gis ikke anledning til å bruke hjelpeplan»

Vedr. § 4 Faglig utvikling, videreutdanning

Legeforeningen konstaterer at det ved flere avdelinger i Nordlandssykehuset er svært begrensede muligheter for overleger til å ivareta ikke-pasientrettet virksomhet så som faglig fordypning/forberedelse av undervisning/supervisering osv. Slike oppgaver er også en del av sykehuset oppdrag og burde derfor fremgå av arbeidsplanene til legene.

Nordlandssykehuset har økt sin kliniske aktivitet betydelig de siste 10 årene uten at legestaben er utvidet tilsvarende. I samme periode har sykehuset fått økt ansvar for utdanning av medisinerstudenter, leger i spesialisering og andre personellgrupper. Det er også økt krav til dokumentasjon. For at disse oppgaver kan ivaretas tilfredsstillende, er det nødvendig at det regelmessig avsettes tid til dette («fordypningstid»).

Legeforeningen henviser til Hovedavtalens § 44, hvor viktigheten av kompetansebevarende og –hevende tiltak understrekes. I samme paragraf tydeliggjøres også at arbeidsgiver bærer omkostningene for etter- og videreutdanning.

Legeforeningen har under årets forhandlinger ønsket å tydeliggjøre arbeidsgivers ansvar i form av avtalefestet fordypningstid for overleger samt avtalefestet at leger som deltar på videre og etterutdanningskurs som dekkes av arbeidsgiver har rett til fri fra oppsatt tjenesteplan inkl. vakter uten trekk i lønn.

Vedr. § 5.7 Uforutsette vakter

Arbeidsgiver tolker dagens B-del slik at aktive og omregnede passive timer ved uforutsett vakt skal avlønnes med 0,13 % jf § 5.7, men at aktiv utrykning på passiv vakt skal avlønnes 1:1 pr faktisk medgått vakttime etter sats for tilfeldig overtid jvf. § 5.8.

Legeforeningen tolker dagens regelverk slik at aktiv utrykning på uforutsett passiv vakt også må anses som uforutsett aktiv tid iht §5.7 og således må lønnes med 0,13%.

Legeforeningen har for å tydeliggjøre dagens regelverk fremmet forslag om følgende tilføyelse i §5.7: «Ved utrykning på uforutsett passiv vakt eller henvendelser på passiv hjemmevakt, godtgjøres dette med forholdet 1:1 for faktisk medgått arbeidstid. Kompensasjon gis med 0,13% av basislønn pr time».

Legeforeningen ønsker å få en avklaring av avlønningsmodellen for uforutsett vakt i løpet av neste tariffperiode.