

PROTOKOLL

Fra forhandlinger vedrørende etablering av overenskomst i overenskomstområde 4 Lovisenberg

År 2008, den 27. og 28. november, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne vedrørende overenskomst for overenskomstområde 4 (Lovisenberg).

Tilstede:

For Spekter:

Anne-Kari Bratten
Stein Gjerding
Vidar Haukeland

For Akademikerne:

Rune Frøyland
Torunn Janbu
Anne Kjersti C. Befring
Arne Laudal Refsum
Hege Gjessing
Hanne Gillebo-Blom
Bjørn Ove Kvavik
Trond Teisberg

1. OVERENSKOMST

Overenskomst mellom Spekter og Akademikerne gjøres gjeldende fra 28. november 2008 slik det fremgår av punktene A – D.

A. Overenskomstens generelle del (del A)

Resultatet slik det fremgår av protokoll mellom Spekter og Akademikerne datert 8. april 2008 gjøres gjeldende.

B. Sentral overenskomstdel vedrørende sosiale bestemmelser

Resultatet slik det fremgår av protokoll mellom Spekter og forbundene i Akademikerne datert 22. august 2008 gjøres gjeldende.

C. Sentral overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening

Resultatet slik det fremgår av protokoll mellom Spekter og Den norske legeforening datert 2. september 2008 gjøres gjeldende.

KB
RT

D. Overenskomstens spesielle del (del B)

Resultatet slik det fremgår av protokoll mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Norsk Psykologforening datert 8. – 26. september 2008 gjøres gjeldende, dog slik at generelt tillegg på 3 % og pott til individuell fordeling på kr 350.000 gis fra 1. april 2008 og alle øvrige lønnsreguleringer gjøres gjeldende fra det tidspunkt som fremgår av protokollen fra de lokale forhandlingene.

Resultatet slik det fremgår av protokoll mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Den norske tannlegeforening datert 8. – 25. september 2008 gjøres gjeldende. Alle lønnsreguleringer gjøres gjeldende fra det tidspunkt som fremgår av protokollen fra de lokale forhandlingene.

Resultatet slik det fremgår av protokoll mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Samfunnsviterne/Tekna datert 8. september 2008 gjøres gjeldende. Alle lønnsreguleringer gjøres gjeldende fra det tidspunkt som fremgår av protokollen fra de lokale forhandlingene.

Som overenskomstens spesielle del (del B) mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Den norske legeforening gjøres gjeldende det som fremgår av vedlegg til protokollen. Lønnsreguleringer gjøres gjeldende fra de tidspunkt som fremgår i vedlegget.

E. Pensjon for streikende

Partene er enige om at de streikende ikke skal tas ut av pensjonsordningen for den perioden streiken har vart.

2. GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

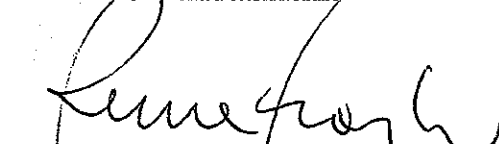
De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før 28. november 2008, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før 28. november 2008.

Avtalte tillegg utbetales så snart som praktisk mulig og fortrinnsvis innen 31. desember 2008.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter


Anne-Kari Bratten

For Akademikerne


Rune Frøyland




I INDIVIDUELL LØNNSREGULERING FOR OVERLEGER

Med virkning fra 1. april 2008 gis det et individuelt tillegg på kr 12.500,- til overleger ansatt pr. 28. november 2008. Lønnsreguleringen er å forstå som et individuelt tillegg utenfor basislønn og gis forholdsvis i henhold til stillingsprosent.

II INDIVIDUELL LØNNSREGULERING FOR LEGER I SPESIALISERING

Med virkning fra 1. april 2008 gis det et individuelt tillegg på kr 3.750,- til leger i spesialisering ansatt pr. 28. november 2008. Lønnsreguleringen er å forstå som et individuelt tillegg utenfor basislønn og gis forholdsvis i henhold til stillingsprosent.

III GENERELT LØNNSTILLEGG

Overleger og Leger i spesialisering gis et generelt lønnstillegg på kr 10.000,- gjeldende fra 1. januar 2009. Overenskomstens minstelønnsatser justeres tilsvarende.

IV SÆRAVTALER

Lokal særavtale mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Den norske legeförening av 16. - 17. april 2007 bortfaller samtidig med at overenskomstens del B trer i kraft.

V FAGLIG FORDYPNING FOR LEGER I SPESIALISERING

Det er viktig å sikre at leger i spesialisering får avsatt avtalt tid til faglig fordypning. Partene lokalt skal derfor i fellesskap utarbeide forpliktende retningslinjer for hvordan avsatt tid til fordypning (3,5 timer pr. uke) kan gjennomføres som forutsatt. Arbeidsgruppen forventes å ferdigstille sitt arbeid innen 1. mai 2009.

VI SENIORTILTAK

Som tiltak for å styrke arbeidslinjen, tilstås ansatte over 62 år som er i regulær vaktjeneste, 3 ekstra fridager pr. år. Fridagene legges til uker uten vakt (vaktfri), etter avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Dette tas inn i overenskomsten.

VII ØVRIGE FORHOLD

Overgang til denne overenskomst fører i seg selv ikke til forringelse av særskilte lønns- og arbeidsvilkår som følger av avtale med den enkelte.



VIII OVERENSKOMSTENS DEL B MELLOM LOVISENBERG DIAKONALE SYKEHUS AS OG DEN NORSKE LEGEFØRENINGEN

Følgende gjøres gjeldende som overenskomstens del B mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Den norske legeförening med virkning fra 28. november 2008, dog slik at endrede minstelønnsatser gjøres gjeldende fra 1. april 2008:

IX LØNNSTILLEGGENE

Avtalte lønnstillegg i henhold til pkt. I, II, III og VIII kommer i tillegg til den samlede lønn som arbeidstakeren har fra før. Lønnstillegg i henhold til pkt. II videreføres ved opprykk i lønnskategori.

GB
LF

OVERENSKOMST DEL B

mellom

Lovisenberg Diakonale sykehus

og

Den norske legeforening

§1. Virkeområde og partsforhold

§ 1.1. Virkeområde

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Den norske legeforening som er ansatt ved Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Sentrale overenskomstdeler med eventuelle tilhørende protokoller mellom Den norske legeforening og Spekter (Sentral forbundsvis overenskomstdel) legges for øvrig til grunn. Arbeidstakers rettigheter som er hjemlet i sentrale overenskomster kan ikke forringes i lokal avtale.

§ 1.2. Partsforhold

Parter i overenskomstens B-del er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Den norske legeforening.

Den norske legeforening skal overfor arbeidsgiver representeres ved hovedtillitsvalgt for henholdsvis overordnede og underordnede leger. Partenes delegasjon ved lokale lønnsforhandlinger vurderes særskilt.

§ 1.3. Unntak

Overenskomstens del B gjelder ikke leger som har lederfunksjon eller som representerer arbeidsgiver i forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår.

Oversikt over de medlemmer av Den norske legeforening som er i funksjoner eller som representerer arbeidsgiver som nevnt ovenfor, som ikke omfattes av overenskomstens del B, fremkommer av vedlegg 1 til denne avtalen.

Partene er enige om at de funksjoner som er nevnt, bare kan endres ved revisjon av overenskomstens del B. Navn på de leger som bekler funksjonene, kan endres uavhengig av avtalerevisjon.

AB
RF

§ 2 Tjenesteplikt - tjenestested

§ 2.1. Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være regulert i arbeidsavtalen.

Tjenesteplikten omfatter legearbeid som er relevant for stillingen.

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

Særlige plikter kan fremgå av individuell avtale.

§ 2.2. Tjenestested

Tjenestested skal fremgå av arbeidsavtalen.

Tjenestested er definert som de enheter som drives av Lovisenberg Diakonale Sykehus AS eller som Lovisenberg Diakonale Sykehus AS i medhold av avtale har et organisert samarbeid eller faglig tilsyn med.

§ 2.3. Ambulerende tjeneste

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 2.2

§ 2.4. Rotasjonsordning

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 2.3.

I tillegg til hva som er definert som rotasjonsordninger i sentral forbundsvis overenskomst del, kan også rotasjonsordninger være utdanningsforløp med sikte på spesialisering internt i sykehuset. Deltagelse i rotasjonsordning avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege ved tiltredelse. For øvrig legges til grunn at etablerte rotasjonsordninger videreføres.

§ 2.5. Kombinerte stillinger

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 2.4.

Det kan legges til rette for kombinasjon av stilling ved Lovisenberg Diakonale Sykehus og privat praksis. Slike forhold skal vurderes individuelt, og reguleres i egen avtale mellom sykehuset og den enkelte lege.

§ 2.6. Bierverv, privat praksis med videre

Partene er enige om at spørsmål om bruk av sykehusets lokaler, personell eller utstyr til privat praksis skal vurderes individuelt og reguleres gjennom individuelle avtaler mellom sykehuset og den enkelte lege.

For øvrig vises til Lov om Helsepersonell § 19.

§ 2.7. Tjeneste med utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter eller trykktank

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 2.5.

§ 3. Arbeidstid

§ 3.1. Definisjoner

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

Som arbeidstid regnes den tid legen etter lov og avtale står til arbeidsgivers disposisjon, inkludert eventuelt vaktarbeid. Hvile- og spisepauser medregnes i den alminnelige arbeidstid.

§ 3.2. Den alminnelige arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr. uke. For øvrig vises til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9, jf §§ 10-1 og 10-4.

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 3.2. Den alminnelige arbeidstid som ikke er vaktarbeid legges som hovedregel i tidsrommet mellom klokken 07.00 og 17.00 i ukens 5 første dager. Minst 20 arbeidstimer i gjennomsnitt pr uke legges i tiden 07.00 – 17.00 i ukens 5 første dager..

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene innenfor de respektive enheter.

Leger i sykehuset avslutter arbeidet klokken 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften uten trekk i lønn. Eventuelle vaktordninger tilpasses dette.

§ 3.3. Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 3.3. Den alminnelige arbeidstid utvides med 2,5 timer i gjennomsnitt pr. uke for hver enkelt lege i hel stilling tilsatt i sykehuset. Den alminnelige arbeidstid for leger med vakttjeneste blir da 38 timer pr uke, og 40 timer pr uke for leger uten vakttjeneste.

Utvidet arbeidstid ut over dette avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

Gjensidig frist for oppsigelse av individuell avtale om utvidet arbeidstid settes til 60 dager. Samme gjensidige frist gjelder for endring av slik avtale.

§ 3.4. Arbeidsplan

Det skal settes opp en arbeidsplan som viser fordeling av den enkelte leges alminnelige arbeidstid, individuelt avtalte utvidede arbeidstid og vaktarbeid fordelt på døgn og uke, jfr. arbeidsmiljølovens kapittel 10; Arbeidstid. Arbeidsplanen skal være basert på den aktivitet som til enhver tid skal foregå. Aktiviteten skal reguleres i egen aktivitetsplan.

RF AB

I ferieperioder skal det settes opp oversikt som viser hvorledes driften dekkes, og fordeling av vakter.

Arbeidsplan kan skriftlig sies opp av arbeidsgiver med 60 dagers varsel. Ny arbeidsplan skal være ferdig utarbeidet senest 60 dager før iverksettelse. Arbeidsgiver er ansvarlig for at hjelpeplan/ferieplan skal foreligge ferdig utarbeidet senest 60 dager før iverksettelse. Ved enighet mellom partene kan fristen fravikes.

§ 3.5. Ambulerende tjeneste/rotasjonsordning

Partene er enige om at for leger som har ambulerende tjeneste eller inngår i rotasjonsordning, skal det vurderes i hvert enkelt tilfelle om dokumentert reisetid skal inngå i arbeidstiden, og hvordan slik reisetid eventuelt skal honoreres.

Ved bruk av egen bil kompenseres dette i henhold til de retningslinjer som til enhver tid gjelder i sykehuset.

§ 3.6. Vaktordninger

Tilstedevakt beregnes i forholdet 1:1.

Vedrørende hjemnevakt vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeförening § 3.5.1.

§ 3.6.1 Fritak for vakt

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeförening § 3.5.4.

Overordnet lege som vil be seg fritatt for vakt i medhold av ovennevnte bestemmelse, skal skriftlig fremsette forespørsel til arbeidsgiver senest 60 dager før eventuelt fritak ønskes iverksatt.

Partene er enige om at søknad om fritak for vakt ved lavere alder skal vurderes individuelt.

Ved fritak for vakt i medhold av denne bestemmelsen bortfaller vaktlønn.

§ 3.6.2 Hvile etter uforutsette vakter

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeförening § 3.5.5. Gjeldende ordning om hvile uten trekk i lønn videreføres i avtaleperioden. Forsvarlig hvile er presisert i sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeförening § 3.5.3, siste avsnitt.

§ 3.7. Overtidsarbeid

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeförening §§ 3.6.1, 3.6.2.

Det legges til grunn at overtid ikke omfatter deltagelse i frivillig, ekstraordinær aktivitet, (for eksempel frivillig, ekstraordinær poliklinikk i Klinikk for kirurgi og aksjon poliklinikk i Klinikk for medisin) eller aktivitet som omfattes av andre sentrale eller lokale avtalebestemmelser eller individuell avtale.

§ 4 Utdanning, faglig utvikling, etter- og videreutdanning

§ 4.1. Faglig utvikling

Partene er enige om at virksomheten 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 minstelønnen, jf. § 5.4.1 i sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeförening.

Tid til fordypning for leger i spesialisering fremgår av arbeidsplan. Slik tid skal være minimum 3,5 timer pr. uke. Arbeidsgiver skal sørge for at plan for den enkelte leges fordypning følges, og at den enkelte lege gis mulighet for veiledning i et tilstrekkelig omfang. Dersom planen unntaksvis må fravikes, skal det gis anledning til å ta igjen tapt fordypningstid innen rimelig tid.

Arbeidsgiver skal innenfor rammen av de til enhver tid gjeldende tjenesteplaner legge til rette for nødvendig faglig utvikling for leger.

Faglig utvikling og videre- og etterutdanning skal være rettet inn mot å styrke kvalitet og effektivitet med utgangspunkt i den produksjon som skal foregå, samt bidra til høy omstillingsberedskap.

Nødvendig faglig oppdatering/utvikling anbefalt av arbeidsgiver dekkes av arbeidsgiver så fremt ikke annen finansiering kan skaffes.

§ 4.2. Utdanningspermisjon generelt

Permisjon med sikte på nødvendig faglig utvikling vurderes og besluttes med utgangspunkt i det permisjonsreglement som til enhver tid gjelder i sykehuset.

Den enkelte lege plikter å søke om slik permisjon i så god tid som mulig, og senest 3 uker før slik permisjon ønskes avviklet.

Vakter som blir ledige som følge av generell utdanningspermisjon, er å forstå som uforutsette vakter.

§ 4.3. Utdanningspermisjon for legespesialister og overleger

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del § 4.2.

Partene er enige om at i forståelse mellom arbeidsgiver og den enkelte legespesialist/overlege kan slik permisjon deles opp.

Det forutsettes at den enkelte legespesialist/overlege etter avsluttet permisjon skal kunne tilpliktes å bidra til intern kompetanseheving for øvrige leger, og legge frem rapport.

Handwritten initials:
L3
RF

Dersom det går en 5-års periode uten at utdanningspermisjonen er avviklet skal de 4 månedene kunne avvikles uten at det går til fratrekk for neste periodes utdanningspermisjon, dersom arbeidsgiver er årsak til utsettelsen. For øvrig kan det inngås avtale mellom arbeidsgiver og overlegen om eventuell annen løsning.

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1. Kriterier for lønnsdannelse

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.1. I tillegg til dette er partene enige om følgende kriterier

- kvalitet og volum i pasientbehandling,
- etterspurt og anvendt forskning og fagutvikling,
- resultater gjennom tverrfaglig samarbeid

Timelønn utbetales med utgangspunkt i basislønn med følgende divisor:

40 timers uke:	Dividert med 2080
38 timers uke:	Dividert med 1976

§ 5.2 Lønnsdefinisjoner

Minstelønnsseter for leger er som følger:

Medisinerstudenter med lisens:	NOK 341.800,- pr år
Turnusleger:	NOK 376.000,- pr år
Leger i spesialisering:	
Kategori A:	
0-2 år av gjennomført spesialistutdanning:	NOK 427.900 pr år
Kategori B:	
2-4 år av gjennomført spesialistutdanning:	NOK 470.000 pr år
Kategori C:	
>4 år av gjennomført spesialistutdanning:	NOK 508.000 pr år
Kategori D:	
Godkjent spesialist i underordnet legestilling:	NOK 546.500 pr år
Overleger:	NOK 613.500 pr år

Medisinerstudenter som arbeider i stilling som pleieassistent lønnes som hjelpepleiere etter at 18 måneder av studietiden er dokumentert gjennomført.

§ 5.2.1 Basislønn - tilleggslønn

Basislønn består av

- Minstelønn

LB
AF

- Tillegg for doktorgrad for leger som driver aktiv forskning
- Eventuelle andre kollektive tillegg avtalt mellom partene i sykehuset

For øvrig kan lønn bestå av følgende:

- Individuelle tillegg
- Vaktlønn
- Tillegg for utvidet arbeidstid i henhold til § 3.3. annet ledd, i sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening.
- Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning
- Kompensasjon for særlige aktiviteter

§ 5.2.2 Minstelønn

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.3.

§ 5.2.3 Dokumentasjon av kompetanse ved innplassering i/ending av lønnskategori

Den enkelte lege er selv ansvarlig for å dokumentere kompetanse ved innplassering i eller endring av minstelønnskategori. Innplassering eller endring effektueres fra den dato den nødvendige dokumentasjon er arbeidsgiver i hende.

Det vises for øvrig til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.3.4 vedrørende leger i spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger og adopsjonspenger.

§ 5.2.4 Tillegg for doktorgrad m.v.

Det tilstås et tillegg på NOK 30.000 pr år til leger som har doktorgrad og som driver aktiv forskning. Tillegget legges inn i basislønn. Der hvor tillegg som allerede er tilstått, jf § 5.2.1. kan dokumenteres gitt med bakgrunn i doktorgrad, legges dette inn i minstelønn, og nytt tillegg for doktorgrad beregnes i henhold til ny B-del.

Leger med professorkompetanse gis ytterligere et tillegg på 30.000,- pr år.

Lege som publiserer artikkel i et internasjonalt tidsskrift, honoreres med kr. 10.000,- . Lege som fremlegger abstract/poster på internasjonalt eller nasjonalt møte eller publiserer artikkel i nasjonalt tidsskrift honoreres med kr. 5000,-.

Avtalebestemmelsen regulerer honorering av vitenskapelige artikler publisert i tidsskrifter med referee-bedømmelse:

- anerkjent internasjonalt vitenskapelig tidsskrift
- nasjonalt tidsskrift; i.e. Legeforeningens tidsskrift.

samt

- presentasjon av abstract/poster på

- internasjonal(t) eller nasjonal(t) vitenskabelig kongress eller møte.

Honoraret gis til leger som er oppgitt som førsteforfatter på vitenskapelig artikkel som utgår fra Lovisenberg Diakonale Sykehus AS, og hvor førsteforfatters adresse oppgitt i artikkelen er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Arbeidsgiver kan, etter konkret og individuell vurdering, honorere andre enn førsteforfatter når særskilte vilkår foreligger.

Slike særskilte forhold kan blant annet være

- særlig innsats i forbindelse med publisering hvor førsteforfatter er ansatt hos annen arbeidsgiver, men hvor lege ansatt i Lovisenberg Diakonale Sykehus' innsats har vært betydelig, og hvor legens adresse oppgitt i artikkelen er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Samme forståelse gjøres gjeldende for fremlegg av abstract/poster.

§ 5.2.5 Individuelle tillegg

Tillegg som ikke legges inn i minstelønn eller basislønn gis som individuelle tillegg.

Individuelle lønnstillegg skal som hovedregel avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege med utgangspunkt i nærmere definerte produktivitetsmål eller ved tilsetting.

For leger som er tilstått rekrutteringstillegg videreføres dette som et individuelt tillegg. Ved nyttilsetting skal det vurderes hvorvidt slikt individuelt tillegg skal gis. Utgangspunktet for vurderingen skal være rekrutteringssituasjonen lokalt for den aktuelle spesialitet.

§ 5.2.6 Vaktlønn

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.5.

Det betales vaktlønn for vaktarbeid som faller utenfor den alminnelige arbeidstid, samt for lørdager, helge- og høytidsdager.

Leger i spesialisering:

For leger i spesialisering kompenseres vaktjeneste med 0,032 % av basislønn og utbetales pr. beregnet time. (aktive timer og omregnede passive timer)

For leger som har vakt helge- og høytidsdager (unntatt søndager) samt onsdag før skjærtorsdag etter kl. 12.00, påske-, pinse-, og julaften, er vaktlønnen 0,15 % av basislønn pr. beregnede time.

For leger i spesialisering kompenseres utrykning under passiv vakt (hjemmevakt eller hvilende vakt på vaktrom) som tilfeldig overtid, jf. § 5.2.8.

Overordnede leger

Vaktlønn erstatter følgende tillegg gitt i medhold av tidligere særavtale :

- Lørdags/søndagstillegg
- Kvelds-/natt-tillegg
- Aktivt arbeid på vakt
- ulempetillegg

Med aktivt arbeid på vakt forstås utrykninger og henvendelser under passivt vaktarbeid.

For overordnede leger kompenseres avtalt vakttjeneste som følger:
 Vaktlønn utbetales med utgangspunkt i vaktklasser med tilhørende satser.
 For øvrig er det ved beregning av satser lagt til grunn bestemmelser i tidligere særavtale knyttet til ulempetillegg og aktivt arbeid på vakt.

Vaktklasse	Sats pr vakt
Klasse A 0-1 timer aktivt arbeid	NOK 1.100,-
Klasse B 1-2 timer aktivt arbeid	NOK 1.650,-
Klasse C 2 – 4 timer aktivt arbeid	NOK 2.000,-
Klasse D Mer enn 4 timer aktivt arbeid	Fastsettes senere

Årlig godtgjøring for vakttjeneste vil være antall vakter i arbeidsplan pr. år multiplisert med sats pr vakt for den respektive vaktklasse. Beløpet gjennomsnittsberegnes og kommer til utbetaling med 1/12 pr måned.

Ved endringer i vaktordningene skal det drøftes mellom partene eventuell endret innplassering i vaktklasse. Ved vesentlige, vedvarende og dokumenterte endringer i arbeidsmengde og arbeidsbelastning på vakt kan partene oppta forhandlinger om etablering av nye vaktklasser.

For overleger som har vakt helge- og høytidsdager (unntatt søndager) samt onsdag før skjærtorsdag etter kl. 12.00, påske-, pinse-, og julaften, er vaktlønnen 0,15 % av basislønn pr. beregnede time.

§ 5.2.7 Uforutsette vakter

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

Leger i spesialisering

Leger i spesialisering gis en godtgjøring på minst 0,13 % av basislønn som kompensasjon for uforutsette vakter, med utgangspunkt i antall beregnede timer pr. vakt. Uforutsette vakter kan etter avtale med nærmeste overordnede avspaseres time mot time og godtgjøringen blir da 0,08 % av basislønn. Tidspunkt for avspasering avtales på samme måte med nærmeste overordnede.

JB
 LF

Ved pålagt uforutsett vakt på helge- og høytidsdager (unntatt søndager) samt onsdag før skjærtorsdag etter klokken 1200, påske-, pinse- og julaften er vaktlønnen 0,17 % av basislønn pr. beregnede time.

Overleger

Overleger gis en godtgjøring på minst 0,08 % av basislønn som kompensasjon for uforutsette vakter, med utgangspunkt i antall beregnede timer. Det gis ordinær vaktlønn og et tillegg på 35 % av sats for den aktuelle vaktklassen pr. vakt. Uforutsette vakter kan etter avtale med nærmeste overordnede avspaseres time mot time og godtgjøringen blir da ordinær vaktlønn og et tillegg på 35 % av sats for den aktuelle vaktklassen pr. vakt samt 0,03 % av basislønn. Tidspunkt for avspasering avtales på samme måte med nærmeste overordnede.

Ved pålagt uforutsett vakt på helge- og høytidsdager (unntatt søndager) samt onsdag før skjærtorsdag etter klokken 1200, påske-, pinse- og julaften er vaktlønnen 0,17 % av basislønn pr. beregnede time.

§ 5.2.8 Tilfeldig overtid

Tilfeldig overtid skal som hovedregel være pålagt.

Det gis en godtgjøring på minst 0,08 % av basislønn som kompensasjon for tilfeldig overtid, med utgangspunkt i antall beregnede timer overtidsarbeid. Tilfeldig overtid kan etter avtale med nærmeste overordnede avspaseres time mot time og godtgjøringen blir da minst 0,03 % av basislønn. Tidspunkt for avspasering avtales på samme måte med nærmeste overordnede.

§ 5.2.9 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeförening § 5.9.

Utvidet arbeidstid som ikke allerede er kompensert, jfr. overenskomst del B § 3.3, kompenseres som følger:

Det legges til grunn en kompensasjon på minst 0,08 % av basislønn for utvidet arbeidstid. Samme kompensasjon gis etter lønnsregulering.

§ 5.3 Særlige lønnsordninger

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeföreningen § 5.10.

Det kan lokalt inngås avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om ekstraordinære oppgaver med sikte på økt produktivitet. Slike avtaler skal som minimum inneholde bestemmelser om tidsavgrensning, aktivitetsmål, godtgjøring og godtgjøring ved sykdom.

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

KB
RF

§ 6. Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

§ 6.1. Utllysning

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.1.

§ 6.2. Innstilling og tilsetting

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.2. Det vises for øvrig til sykehusets til enhver tid gjeldende retningslinjer for tilsetting i stillinger.

§ 6.3. Fordypningsstilling

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.3.

§ 6.4. Forlengelse

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.4.

§ 6.5. Permisjoner

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.5.

Partene legger til grunn at det gis permisjon i forbindelse med gjennomføring av nødvendige kurs for leger i spesialisering.

§ 7 Utbetaling av lønn

§ 7.1. Lønnsutbetaling

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 7.

Gjeldende praksis med hensyn til dato for lønn videreføres.

§ 8 Diverse bestemmelser

§ 8.1. Spesialistkomiteer

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.1.

§ 8.2. Verv i utlandet

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.2. Søknad om permisjon skal fremmes på et tidligst mulig tidspunkt

KB
RF

§ 8.3. Turnusleger – spesielle vilkår

§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.3.1.

§ 8.3.2 Bolig for turnusleger

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.3.2.

§ 8.3.3 Svangerskaps- og fødselspermisjon

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.3.3.

§ 8.3.4 Barnehaveplass

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.3.4.

§ 8.4. Arbeidsmiljø og vernetiltak

§ 8.4.1 Vaktrom

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.4.1.

§ 8.4.2 Uniformsgodtgjørelse

Leger som bruker privat tøy i kliniske arbeidssituasjoner gis en godtgjørelse på kroner 150,- pr. måned.

§ 8.4.3 Arbeidstøy

Dersom nytt arbeidstøy vurderes innført, skal arbeidstakerne tas med på råd.

§ 8.4.4 Mat på vakt

Arbeidsgiver skal sørge for at lege i aktiv vakt får mat.

§ 8.5. Utdanningsfond III

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.5.1.

§ 8.6.

Tillitsvalgte skal uttale seg før tilsetting av leger.

§ 8.7. Livsfasepolitiske tiltak

Som ledd i videreutviklingen av arbeidsgiverpolitikken vil det legges til rette for å møte den enkelte leges individuelle behov og ansattes livsfaseendringer generelt. Dette innebærer blant annet at arbeidsgiver etter vurderinger vil sørge for å ivareta behov for individuelle tilpasninger av den enkelte leges arbeidstid de siste yrkesaktive år, for eksempel:

- fritak fra vakt
- redusert arbeidstid

AKB
RF

Som ledd i livsfasepolitikken vil arbeidsgiver også sørge for at seniormedarbeidere stimuleres til å gjennomføre kompetansehevende tiltak.

Partene er videre enige om at Legeforeningen skal være representert med minst 1 medlem i arbeidsgrupper som skal utarbeide livsfasepolitiske tiltak ved sykehuset. Her vil partene drøfte og utvikle konkrete seniorpolitiske tiltak.

KB
RC

Vedlegg 1.

Navn	Funksjon	Enhet
Holm, Bjørn	Sjeflege	Administrasjonen
Vasli, Lars	Klinikk sjef	Klinikk for kirurgi
Høvik, Øystein	Avdelingsoverlege	"
Heidemann, Mats	Avdelingsoverlege	"
Loven, Jens Øyvind	Avdelingsoverlege	"
Johnsen, Ulf L. H.	Avdelingsoverlege	"
Arnesen Camilla	Avdelingsoverlege	" anestesi
Gerlyng, Per	Avdelingsoverlege	Klinikk for medisin
Eikeseth, Per Håkon	Avdelingsoverlege	VFH
Lie, Vibeke	Avdelingsoverlege	Psyk. akuttavdeling