

Overenskomst del B
Den norske legeforening

§ 1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE MV

§ 1.1. Partsforhold

Denne overenskomsten er inngått mellom Akershus universitetssykehus HF (heretter benevnt foretaket) og Den norske legeforening.

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for leger som er medlemmer av Den norske legeforening og som er ansatt i legestillinger ved foretaket.

Overenskomsten trer i kraft 1. mai 2018 og gjelder til 30. april 2020 og videre for 1 – ett år av gangen dersom ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

§ 1.4 Unntak

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør, direktører/ledere på nivå 2, ass.direktører og avdelingssjefer/ledere på nivå 3.

§ 2 TJENESTEPLIKT

§ 2.1 Adgang til ekstra erverv / bistilling

Leger kan utenom arbeidstiden påta seg ekstra arbeid med spesialistklæringer for folketrygden, oppdrag rekvirert av påtalemyndigheten og forsikringsaker. Til et slikt formål kan legen etter særlig avtale med foretaket benytte kontor, journalarkiv og kontortekniske hjelpemidler.

Leger kan ikke innenfor fastlagt arbeidstid ha arbeid for annen arbeidsgiver eller drive bierverv uten spesiell tillatelse fra arbeidsgiver.

§ 2.4 Kombinerte stillinger

Ved tilsetning i kombinerte stillinger, må avgrensning av tjenesteplikt og arbeidsgiveransvar i forhold til andre arbeidsgivere framgå klart av den individuelle arbeidsavtalen.

I kombinert stilling mellom forskning (stipendiat) og klinisk arbeid, legges basislønn for den kliniske delen av stillingen til grunn for beregning av UTA- og vaktlønn.

For stipendiater som forsker i 100 % stilling avlønnes overtid/vakter med overenskomstens satser for tillegg. Tilleggene beregnes ut i fra overenskomstens årslønn for korrekt legekategori.

§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Foretaket skal i overenskomstperioden inngå avtale om forsikring som dekker legearbeid utenfor foretakets område for leger omfattet av denne avtalen.

§ 3 ARBEIDSTID

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

Ved foretaket skal arbeidstid per uke, inkludert den pålagte utvidelse (2,5 timer/uke), være 38/40 timer (konferer A 2 § 3.2 og 3.3).

Den generelle arbeidstiden er 37,5 timer + 2,5 timer pålagt utvidelse pr uke med unntak av:

For overleger og legespesialist:

Dersom det i arbeidsplan er oppsatt aktivt eller passivt arbeid på arbeidsplassen mellom kl 20.00 og 06.00 er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer + 2,5 timer pålagt utvidelse.

Personlige avtaler videreføres.

For leger i spesialisering og turnuslege

Dersom det i arbeidsplan er oppsatt aktivt eller passivt arbeid mellom kl 20.00 og 06.00 er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer + 2,5 timer pålagt utvidelse. Personlige avtaler videreføres.

§ 3.2.1 Arbeidsplan / utvidet tjeneste / arbeidstid

Endring av arbeidsplan skal drøftes så tidlig som mulig og senest 2 måneder før ny arbeidsplan iverksettes.

§ 3.2.2 Høytidsdager

Leger slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, kl 12.00 jul- og nyttårsaften.

Som høytidsdag regnes: 1 nyttårsdag Skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1 og 2 påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt onsdag før skjærtorsdag etter klokken 12.00, jul- og nyttårsaften etter klokken 12.00.

§ 3.3 Divisor for timelønnede

Timelønn beregnes med utgangspunkt i basislønn med følgende divisor:

- 40 timers uke: dividert med 2080
- 38 timers uke: dividert med 1976

§ 3.6 Vaktordninger

§ 3.6.1 Med hjemmevakt utdypes:

Med utrykning på vakt menes aktivt arbeid under passiv vakt. Kjøretid ved utrykning på vakt regnes som arbeidstid. Det gis telefongodtgjørelse etter foretaket sine retningslinjer.

Ved hjemmevakt skal tilkallingstid være i samsvar med allment aksepterte frister for frammøte (normalt innen 30 minutter).

Ved utrykning under passiv hjemmevakttjeneste dekkes kilometergodtgjørelse med egen bil etter statens satser eller etter regning (taxi/buss m.m.).

§ 3.6.2 Vaktplikt

Ved organisering av vaktarbeid skal det som hovedregel ikke etableres vaktordninger på tvers av hovedspesialiteter. Unntatt denne bestemmelsen er turnuslegers særskilte vaktordninger, og der det vil være en naturlig del av organiseringen å dele vakt mellom hovedspesialiteter (konferer spesialistreglene).

§ 3.6.3 Vernebestemmelser

Det forutsettes at lege som etter uforutsett vakt har ordinært arbeid skaffes forsvarlig hvile uten trekk i lønn.

§ 4 FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING MV

§ 4.1 Generelt

Leger under spesialisering har fire timer per uke til faglige fordypning. Fordypningstiden skal framgå av den enkeltes arbeidsplan, og skal bidra til en planlagt faglig utvikling under spesialisering. Fordypningstid kommer i tillegg til internundervisning. Kompetanseutviklingsplaner skal utarbeides i samråd med veileder og utdanningsutvalg.

Overleger skal gis mulighet til faglig utvikling og kurs svarende til avdelingens og legens behov for kompetanseutvikling. Kompetanseutviklingsplaner skal legges i samråd med overordnet.

Arbeidsgiver skal legge til rette for at LIS 1 når sine obligatoriske læringsmål.

§ 4.1.1 Kursavgifter

Kursavgifter for nødvendige kurs dekkes.

§ 4.1.2 Reise- og oppholdsutgifter

Ved innvilget deltakelse på kurs og kongresser dekker arbeidsgiver kostgodtgjørelse etter Statens satser, på følgende vilkår;

- Arbeidstaker må først søke Utdanningsfond III om å få dekket reise- og oppholdsutgifter
- I reiseregningen gjøres måltidstrekk på vanlig måte, for måltider som er dekket av arrangør eller inkludert i kursavgiften
- Det ytes ikke kompensasjonstillegg etter Særavtalen om utgifter til reise og kostgodtgjørelse utenfor Norge (Staten). Øvrige satser i Statens reiseregulativ for utenlandsreiser gjelder.

§ 4.2 Utdanningspermisjon

Dagens praksis med avlønning av utdanningspermisjon for overlege og legespesialist videreføres. For lege i spesialisering som er konstituert overlege, teller konstitueringsperioden med i opptjeningstiden for utdanningspermisjon.

Det utbetales full lønn med alle faste tillegg etter oppsatt tjenesteplan under utdanningspermisjon.

Ved planleggingen av utdanningspermisjonen kan overleger og legespesialister søke avdelingsleder om støtte til utgifter, i forbindelse med sertifiseringer eller andre kompetansehevende tiltak. Eventuell dekning skal være forhåndsgodkjent. Ved vurderingen av søknaden skal kompetanseplaner for avdelingen og den enkelte lege tas med i betraktning.

Foretaket har som universitetssykehus spesielle behov som skal ivaretas, ikke minst i forhold til å ligge foran i medisinsk utvikling. Det bør derfor legges til rette for at overlegepermisjon og legespesialistpermisjon kan tas på et tidligere tidspunkt enn etter de 5 år som er angitt i A2 § 4.2.

Utdanningspermisjon gis til leger som er ferdig spesialist og ikke har rettigheter i henhold til spesialistutdanningens regler (herunder inkludert rett til faglig fordypning 4 timer per uke).

For overleger som har fylt 60 år kan opptjent overlegepermisjon etter avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege, avvikles etter andre kriterier enn de som er oppført i A2 eller B-delens § 4.2.

§ 5 LØNNBESTEMMELSER

§ 5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens lønnes etter administrativ ordning.

Minimumslønn for medisinstudent med lisens er kr. 457 000

§ 5.3.3 Turnusleger/LIS 1

Minimumslønn for turnusleger/LIS 1 er kr. 508 500

§ 5.3.4 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende minimumslønn:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 577 000

Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 624 000

Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 668 000

§ 5.3.5 Minimumslønn for Legespesialist og lege Kategori D

Minimumslønn for legespesialist er kr. 709 000

Minimumslønn for lege Kategori D er kr. 693 750

§ 5.3.6 Minimumslønn for overleger

Minimumslønn for overleger er kr. 763 300

Det skal avholdes lønnsamtale med leger som har oppnådd 10 års spesialistkompetanse.

§ 5.3.7 Tillegg for doktorgrad

Doktorgradstillegg for leger som driver forskning skal settes til minst kr. 45 000 pr. år i full stilling. Ved fastsettelse av størrelsen på tillegget skal grad av vitenskapelig produksjon tillegges vekt.

§ 5.5 Vaktlønn

Vaktlønn for overleger kompenseres med 0,028 % av basislønn, og utbetales per vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Vakt på høytidsdag kompenseres i tillegg med 0,026 % av basislønn, og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Det tilstås ikke vaktlønn for uforutsette vakter eller ved tilfeldig overtid.

§ 5.5.1 Godtgjøring for aktivt arbeid under hjemmevakt

Reisetid fra hjemmet til foretaket godtgjøres med inntil 30 minutter per vei.

Utrykning under passiv vakt avlønnes som tilfeldig overtid.

Utrykning under passiv vakt ved uforutsett vakt, avlønnes som uforutsett vakt

§ 5.7 Uforutsette vakter

Det gis kompensasjon for uforutsett vakt for overleger og legespesialist med 0,13 % av basislønn som utbetales per vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

§ 5.8 Tilfeldig overtid

For leger under spesialisering, legespesialist og overleger betales tilfeldig overtid med 0,08 % av basislønn per arbeidet overtidstime.

Tilfeldig overtid skal avvikles i henhold til arbeidsmiljølovens regler.

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Utvidet arbeidstid som kommer i tillegg til den alminnelige arbeidstid godtgjøres etter følgende regler:

Utvidet tjeneste godtgjøres med 0,08 % av basislønn per arbeidet time.

§ 5.11 Avspasering av overtid

Overtid kan avspaseres etter avtale med leder. Slik avspasering skal ikke generere innleie/vakansvakter/overtid eller ha urimelig negativ effekt på driften.

Overtid etter arbeidsmiljølovens § 10-6 kan avspaseres time for time. I tillegg gis en kompensasjon på 0,04 % av basislønn pr overtidstime.

§ 5.12 Lønnsfastsettelse

Partene er enige om at lokal lønnsdannelse skal bygge på prinsippet om individuell lønnsfastsettelse. Dette skal skje etter en saklig vurdering av den enkeltes kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens arbeids- og ansvarsområde, herunder ledelse. Ved vurdering av lønn skal det også tas hensyn til den enkeltes erfaring og realkompetanse.

Lønnsamtaler kan være et verktøy for individuell vurdering. Slike samtaler bør føres mellom den enkelte arbeidstaker og dennes nærmeste leder minst en gang pr år, uavhengig av forhandlingsresultat.

Individuell lønn skal vurderes ut fra bl.a. følgende kriterier:

- Kompetanse
- Ansvar
- Faglig dyktighet
- Omstillingsevne og –vilje
- Samarbeidsevne
- Fleksibilitet
- Stabilitet

§ 6 SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LEGER UNDER SPESIALISERING

§ 6.1 Utlysning

Utlysning skal skje i en landsdekkende publikasjon.

§ 7 SÆRLIGE BESTEMMELSER

§ 7.3.1 Reise- og flytteutgifter

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

§ 7.3.2 Bolig for turnusleger

Med tilfredsstillende boligforhold menes:

1. Tidsmessig standard.
2. Boligens størrelse bør i størst mulig grad tilpasses den enkelte leges behov (eks. familiestørrelse).
3. Boligen skal være møblert dersom dette er ønskelig.

§ 7.3.4 Barnehageplass for turnusleger

Arbeidsgiver skal være spesielt oppmerksom på turnuslegers problemer med å få barnehageplass. Turnusleger bør prioriteres på linje med mangelpersonell når plasser i barnehagen skal fordeles.

§ 7.4.1 Vaktrom

Lege med tilstedevakt skal ha tilgang til velegnet vaktrom. Som velegnet vaktrom menes rom som minimum oppfyller følgende krav:

Vaktrom for leger skal være utstyrt med sove-, lese-, og skriveplass av tidsmessig standard.

Fra vaktrommene må det være lett adkomst til toalett og bad.

På tider da sykehusets kantine er stengt, bør det være mulighet for å lage eller varme mat i tilknytning til oppholdsrom for leger.

De sykehus i helseforetaket som har 5 eller flere leger med tilstedevakt samtidig, bør stille oppholdsrom til rådighet med adgang til TV, dagsaviser, etc.

§ 7.4.3 Kontor og romfordeling

Kontorløsninger videreføres eller søkes forbedret i forbindelse med utrulling av nye IT-systemer. Målsettingen er å ha gode kontorløsninger for legene.

§ 7.4.4 Barnehageplass

Det forutsettes at helseforetaket er behjelpelig med å skaffe barnehageplass. Permisjon basert på lovmessige eller avtalemessige forhold skal ikke medføre at barnehageplassen tapes.

§ 7.4.5 Oppsigelse i arbeidsforhold og arbeidsavtaler

I faste arbeidsforhold i helseforetaket gjelder gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder fra oppsigelsestidspunktet.

I fastsatt prøvetid ved ansettelse i fast eller midlertidige arbeidsforhold gjelder gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned fra oppsigelsestidspunktet.

Ved oppsigelse av arbeidsforhold for midlertidige ansatte (i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9), før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

For øvrig vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 7.4.6 Reise- og flytteutgifter


Lege som, for å overta stilling som lege under spesialisering ved helseforetaket, må foreta en reise utover 700 km, får dekket skyss- og transportutgifter for flyttegods etter satsene i Statens særavtale for flyttegodtgjørelse, såfremt vedkommende tjenestegjør 2 år som lege under spesialisering. Hvis vedkommende slutter i tjenesten før denne tid er gått, skal utbetalt skyss- og transportutgifter refundere forholdsmessig. Ved tilsetting i utlyst vikariat som lege under spesialisering som er kunngjort med minst 1 års varighet, dekkes skyss og transportutgifter etter denne bestemmelsen. Hvis vedkommende slutter i tjenesten før det har gått 2 år, skal utbetalte skyss- og transportutgifter refunderes forholdsmessig. Leger som må foreta en reise på under 700 km for å overta ny stilling under spesialisering, skal dersom legen ønsker det, gis et lån av sykehuset tilsvarende skyss- og transportutgifter for flyttegods etter satsene i Statens særavtale for flyttegodtgjørelse. Lånet forfaller i sin helhet til betaling etter ett år med 8 % etterskuddsrente eller eventuelt ved tidligere fratreden.

§ 7.7 Sosiale bestemmelser forøvrig

Vises til foretakets retningslinjer.

Lørenskog, 5. juni 2018

For Akershus universitetssykehus HF



Ida Kinn

For Den norske legeforening



Ståle Clementsen

