

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

SiV HF

Klinikk psykisk helse og rusbehandling

OG

DEN NORSKE LEGEFORENING

01.05.2018 – 30.04.2020

I. GENERELLE BESTEMMELSER

§ 1 Partsforhold og virkeområde

§ 1.1. Partsforhold

Partene i denne delen av overenskomsten er Sykehuset i Vestfold HF (SiV HF) og Den norske legeforening.

§ 1.2. Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Den norske legeforening som er ansatt i SiV HF og tjenestegjør ved Klinikk psykisk helse og rusbehandling (KPR).

Overenskomsten omfatter ikke helseforetakets ledelse, dvs. ass. direktør, økonomisjef, fagsjef, avdelingssjefer, eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

Bestemmelsene i overenskomstens del A1 og del A2 gjelder så fremt ikke annet fremgår av overenskomstens B-del.

§ 2 Tjenesteplikt

§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege i KPR fremgår av overenskomstens del A2, § 2.1.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste

Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege, jf. overenskomstens del A2, § 2.2.

§ 2.3 Rotasjonsordninger

Rotasjonsordninger kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege, jf. overenskomstens del A2, § 2.3.

§ 3 Arbeidstid

§ 3.1 Generelt

Se A2 § 3.2

Leger i dagarbeid avslutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul og nyttårsaften hvis det ikke er til hinder for den ordinære driften.

§ 3.2 Arbeidsplan

Fordelingen av den daglige arbeidstiden, vaktarbeid og eventuelt utvidet tjeneste/ arbeidstid skal fremgå av en arbeidsplan. Arbeidsplanen skal utarbeides ut fra avdelingens faktiske behov for legearbeid og antall leger.

Arbeidsplanene skal være realistiske. For virksomheter der det regelmessig er bruk av tilfeldig overtid ut over Arbeidsmiljølovens grenser, skal arbeidsplanen tas opp til ny vurdering.

Ved endring i arbeidsplan følges reglene i A2 § 3.4.4, jfr. § 3.4.3. For endring eller oppsigelse av arbeidsplaner gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 8 uker om ikke annet avtales.

I forbindelse med etablering av avtaler om utvidet arbeidstid, jfr. A2 § 3.4.3, trinn 5, skal den enkelte lege gis 14 dagers svarfrist på omfanget av utvidet arbeidstid.

§ 3.3 Vaktordninger

§ 3.3.1 Definisjoner

Med vakt menes hjemmevakt og tilstedevakt/vakt på vaktrom på arbeidsstedet.

Med utrykning på vakt menes den tid som går med til konsultativt arbeid på telefon m.v. og den tid som går med fra lege forlater hjemsted eller vaktrom til utrykningen er avsluttet.

§ 3.3.2 Beredskap

Ordning for beredskap kan avtales dersom dette anses som et medisinsk forsvarlig alternativ.

§ 3.4 Overtidsarbeid

§ 3.4.1 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter er vakter som ikke fremgår i den enkelte leges arbeidsplan, d.v.s. uavhengig av varslingsstidspunkt.

§ 3.4.2 Tilfeldig overtid

Dette gjelder vanlig overtid ut over den alminnelige arbeidstid pålagt av nærmeste leder, eller arbeid som ut fra en medisinsk vurdering av den enkelte lege ikke kan utsettes.

For deltidsansatte er arbeid ut over avtalt stillingsstørrelse merarbeid og skal lønnes som ordinært arbeid.

§ 4 Faglig utvikling

§ 4.1 Generelt

Overleger og legespesialist gis permisjon med full lønn etter arbeidsplan i inntil 10 dager per år til kurs, kongresser og møter. Den enkelte lege skal søke permisjon så tidlig som mulig og leder vurderer det aktuelle kurs mv. i henhold til avdelingens kompetanseplaner/behov, jfr hovedavtalen § 44.

For leger i spesialisering avsettes 4 timer pr. uke til faglig fordypning. Fordypningstid skal fremkomme i den enkelte leges arbeidsplan. Fordypningen skal som hovedregel skje på arbeidsstedet. Dersom legen av hensyn til upåregnelige forhold ikke får gjennomført fordypningstiden som avtalt, skal det legges til rette for å ta igjen denne tiden innen en måned. Kollektive studieaktiviteter kan inngå i tid til faglig fordypning.

Dekning av kostnader til søknad om spesialistgodkjenning

Arbeidsgiver dekker dokumenterte kostnader knyttet til søknad om spesialistgodkjenning.

Merknad:

Følgende retningslinjer for dekning av utgifter til kompetansehevingstiltak skal legges til grunn:

Det skal utarbeides kompetanseplaner for den enkelte lege (LIS, legespesialist, overlege). Utgifter til innvilgede kompetansehevingstiltak dekkes på følgende måte:

- Utgifter som ikke dekkes av utdanningsfond 3, refunderes av arbeidsgiver etter søknad.
- Diett dekkes etter statens reiseregulativ.

§ 4.2 Utdanningspermisjon

Før den enkelte overlege/legespesialist tar ut utdanningspermisjonen jfr. A 2 § 4.2.1, skal det fremlegges samlet plan for permisjonen. Det er en forutsetning at utdanningsprogrammet er relevant for legens funksjon ved sykehuset, og det forutsettes at utdanningsprogrammet blir godkjent av leder og at rapporteringsplikten overholdes.

Etter gjennomført permisjon skal det fremlegges en rapport samt at det avtales og gjennomføres etter plan en overføring av erfaring og kunnskap til kolleger i avdelingen.

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

Innvilges lønnet permisjon for deltagelse på kurs og konferanser mv. ut over 10 dager pr. kalenderår, reduseres utdanningspermisjonen for vedkommende overlege tilsvarende.

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1.Lønn

§ 5.1.1. Minimumslønn for medisinstudenter:

Medisinstudenter uten lisens:

Fra og med 1. til og med 4. semester:kr 323 500

fra og med 5. semester: kr 356 900

Medisinstudenter med lisens: kr 460 000

§ 5.1.2. Leger i spesialisering

Minimumslønn for leger i spesialisering:

LiS A: kr 615 190

LiS B: kr 662 720

LiS C: kr 709 885

Ferdig spesialist under spesialisering i annen spesialitet lønnes i LIS kategori C.

§ 5.1.3 Legespesialist

Legespesialist: kr 706 000

KPR-tillegg: kr 130 000 (inngår i basislønn)

Individuelt tillegg til legespesialist for to timer faglig fordypning per uke (utenfor arbeidstid): Kr 41 712

§ 5.1.4 Turnusleger/LIS 1

Minimumslønn: Kr 508 200

§ 5.1.5. Overleger:

Minimumslønn for overleger: Kr 1 026 000

Individuelt tillegg til overleger for to timer faglig fordypning per uke (utenfor arbeidstid): Kr 41 712

Tillegget deltidreguleres for overleger ansatt etter 09.09.10.

§ 5.2 Tillegg for doktorgrad

Tillegg for leger med doktorgrad: kr 45 000

Tillegget deltidreguleres og inngår i basislønn.

§ 5.3 Prinsipper for lønnsfastsettelse og individuell lønnsvurdering.

Lønn fastsettes individuelt basert på arbeids- og ansvarsområde, kompetanse og erfaring, samt den enkeltes jobbutførelse.

Lønssystemet baseres på at leder årlig (innen 01.10.), gjennomfører lønnsamtaler med den enkelte arbeidstaker. Dette skal sikre at arbeidstaker gis mulighet til å diskutere egen lønn og lønnsutvikling, herunder de kriterier som ligger til grunn for lønnsvurderingen med nærmeste leder en gang pr. år. Samtalen kan skje i forbindelse med årlig medarbeidersamtale. Grunnlaget for vurdering skal være helseforetakets produktivitet, kvalitetsutvikling, faglige standarder m.v. og forholdet til den enkelte lege.

Ved individuell lønnsvurdering tas utgangspunkt i blant annet disse kriterier:

Kompetanse

- utvikling av egen kompetanse i hht. avtalte kompetansemål
- deltagelse i forskning og fagutvikling
- publisering av forskningsresultater, fagartikler m.v.

Faglig dyktighet

- anvendelse av formal og realkompetanse
- spiss- og breddekompetanse
- oppnåelse av foretakets/avdelingens/enhetens målsettinger
- oppnåelse av fastsatte resultatkrav
- kvalitet og kostnadsbevissthet (måles i henhold til kjente krav)

Ansvar

- utvidet ansvar og arbeidsområde
- mer komplekse oppgaver
- vilje til å ta ansvar utover ordinære arbeidsoppgaver
- grad av selvstendighet i arbeidet
- veiledning / undervisning

Personlige ferdigheter/egnethet

- evne til nytenkning / kreativitet
- evne til samarbeid utover faggrensene
- bidrar til godt arbeidsmiljø
- servicegrad / brukertilfredshet
- omstillingsevne
- lojalitet
- fleksibilitet
- stabilitet – pålitelighet
- evne til problemløsning / finne praktiske løsninger

§ 5.4 Vaktlønn

Vaktlønn utbetales for vaktjeneste mellom kl. 17 – 07, samt lørdager, helge- og høytidsdager.

Vaktlønn utbetales for vakttjeneste i hht. A2§ 5.6 med 0,027% av basislønn og utbetales pr vakttime (aktive timer og omregnede passive timer) for alle leger.

For utrykning på vakt, jf. § 3.3.1, betales kompensasjon med 0,08% av basislønn.

Helligdagstillegg

Det utbetales et tillegg på 0,027 % av basislønn pr aktive og omregnede passive timer til overleger, legespesialister og leger i spesialisering som har vakt på helligdager.

Helligdagstillegget utbetales for hele døgnet følgende dager: 1. nyttårsdag., skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, 1. og 17. mai., Kristi himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Helligdagstillegget utbetales fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, påskeaften, pinseften, julaften og nyttårsaften.

§ 5.5 Uforutsette vakter

For alle leger utbetales uforutsette vakter jf. § 3.6.1 med 0,13% av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

§ 5.6 Tilfeldig overtid

For alle leger betales tilfeldig overtid, jf. A2 § 5.8, med 0,08 % av basislønn pr. arbeidet overtidstime.

Ved avtale om avspasering time for time, utbetales 0,04 % av basislønn.

§ 5.7 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid betales med følgende:

LIS: 0,057 % av basislønn (LIS, KPR) per time.

Overlege og legespesialist: 0,075 % av minimumslønn for overleger i SiV HF somatikk.

Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeid.

§ 5.8 Kompensasjon for møtevirksomhet

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid.

Partene er enige om at fridager som er tilstått som kompensasjon for møtevirksomhet alternativt kan tas ut som daglønner.

§ 5.9 Kompensasjon for meransvar og merbelastning

Dersom en arbeidstaker for et begrenset tidsrom av en viss varighet overtar en høyere stillings ansvars- og arbeidsoppgaver i stillingsinnehaverens fravær, kan det gjøres avtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver om fastsettelse av en særskilt godtgjøring.

Det er en forutsetning for utbetaling av slik godtgjøring at arbeidstakeren faktisk overtar den høyere stillings ansvarsområde.

Ved fastsettelse av godtgjøringens størrelse skal det legges vekt på graden av meransvar og merbelastning, samt på arbeidstakerens kvalifikasjoner. Godtgjøringens størrelse er begrenset oppad til differansen mellom stillingsinnehaverens og vedkommende arbeidstakers lønn.

Dersom en leder fungerer som stedfortreder for annen leder utbetales ikke særskilt godtgjøring.

§ 5.10 Særskilte lønnsordninger

Ved inngåelse av tidsbegrenset avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til helseforetakets produksjon og pasientbehandling, jf. overenskomstens del A2 § 5.11, bortfaller all annen lønn i det aktuelle tidsrommet.

§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

Konstituering

Konstituering skal som hovedregel ikke skje utover et tidsrom på 3 måneder. Ledig stilling skal som hovedregel utlyses umiddelbart. Konstituering bør som hovedregel være frivillig. Dersom beordring skjer, må arbeidet ligge innenfor det fagområde, jfr spesialistreglene, eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar.

Det skal klargjøres og avtales lønnsvilkår ved tilsetting i konstituering som står i forhold til de oppgaver en overtar. Ved konstituering avklares hvorvidt en skal følge reglene for faglig fordypning etter 4.1 for LIS eller opptjening til overlegepermisjon etter 4.2.

Dersom beordring skjer skal samlet lønn ikke bli redusert.

§ 7 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales den 12. i hver måned over bank og skal være disponibel for arbeidstaker på denne dato. Dersom endringer i foretakets administrative rutiner gjør det nødvendig, kan dato for utbetaling endres etter drøftinger med tillitsvalgt.

§8 Særlige bestemmelser

§ 8.1 Tilsetting

§ 8.1.1 Hovedregel

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

§ 8.1.2 Prøvetid

I forbindelse med tilsetting kan det avtales prøvetid på inntil 6 måneder.

§ 8.2 Oppsigelsesfrister

§ 8.2.1 Prøvetid

I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist.

§ 8.2.2 Midlertidige arbeidsavtaler

Ved oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist.

§ 8.2.3 Leger under spesialisering

For leger under spesialisering gjelder normalt 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist.

§ 8.2.4 Fast tilsatte

For fast tilsatte arbeidstakere gjelder normalt 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist.

For arbeidstakere over 50 år gjelder oppsigelsesfristene i Aml § 15-3 (3).

§ 8.3 Likestilling

Partene vil i avtaleperioden bidra i arbeidet med SiV HF's strategi for å fremme likestilling.

Med likestilling forstås aktiv unngåelse av direkte og indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven. Ulike muligheter for arbeid, faglig og personlig utvikling og avansement skal ikke være begrunnet i kjønnsforskjell. Likeledes skal forskjeller med hensyn til tilsetting, lønnsbetingelser og kompetanseutvikling ikke være begrunnet i

kjønnsforskjell. Kvinner og menn skal ha samme mulighet til å forene familieliv og arbeid.

§ 9 Seniorpolitikk

SiV HF vil fokusere på en livsfaseorientert personalpolitikk som sikrer at leger ansatt i foretaket skal ha en meningsfylt arbeidssituasjon de siste yrkesaktive år. Dette innebærer blant annet at når en lege ber seg fritatt for å gå i vaktordninger, eller arbeidssituasjonen på annen måte tilsier endringer, skal det foretas en individuell vurdering med sikte på et tilpasset opplegg.

Eventuelle seniorpolitiske tiltak skal være tema for alle ansatte over 55 år i den årlige medarbeidersamtalen.

Tønsberg, 12. juni 2018

For SiV HF

Bente Krauss
HR-direktør

For Dnlf, v/SiV HF

André Blaauw
Forhandlingsleder