

Overenskomster i Spekter

1. mai 2010 – 30. april 2012



akademikerne

Innhold

FORORD	5
---------------------	---

OVERENSKOMSTENS DEL A

PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2010	7
--	---

I INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER	8
--	---

II GJENNOMFØRING AV DE VIDERE FORHANDLINGENE	8
---	---

1. Generelt	8
2. De lokale lønnsforhandlingene.....	8
3. Likestilling mellom kjønnene.....	9
4. Andre forhold	11
5. Prøvetid og oppsigelse.....	11
6. Frister for de videre forhandlinger	11
7. Overenskomstens omfang	11
8. Lønnsdata	12
9. Redaksjonell gjennomgang	12

III BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE UAVHENGIG AV INNHODET I VIRKSOMHETENES B-DELER	12
--	----

1. Fjernarbeid.....	12
2. Gjennomføring av forhandlingsresultatet.....	12
3. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	12
4. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet	13

OVERSIKT OVER OVERENSKOMSTOMRÅDER AKADEMIKERNE 2010 - 2012	15
---	----

OVERENSKOMSTENS DEL A1 HELSEFORETAK	16
--	----

PROTOKOLL FRA FORHANDLINGER VEDRØRENDE SOSIALE BESTEMMELSER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 10 HELSEFORETAK	17
---	----

SOSIALE BESTEMMELSER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 10 HELSE	20
---	----

1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.	20
2. Lønn under omsorgspermisjon	20
3. Lønn ved fri under amming	20
4. Lønn under militærtjeneste mv	21
5. Omplussing	21
6. Forsikring på tjenestereiser	21
7. Yrkesskadeforsikring	21

8. Gruppelivsforsikring	22
9. Pensjon	23
10. Ferie	24
11. Arbeidstidsforkortelsen pr 01.01.87	25
OVERENSKOMSTENS DEL A2 HELSEFORETAK	28
PROTOKOLL	29
I Økonomi	29
II Bestemmelsene i overenskomsten	30
III Lokale forhandlinger	31
IV Partssammensatte prosjekter	31
V Partssammensatte arbeidsgrupper	33
VI Leger i spesialisering - Utlysning, rangering og ansettelse	33
VII Meddelelse av forhandlingsresultatet	33
§ 1. Partsforhold og virkeområde mv	35
§ 1.1. Partsforhold	35
§ 1.2 Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske legeforening	35
§ 1.3 Virkeområde	35
§ 1.4 Unntak	35
§ 2 Tjenesteplikt	35
§ 2.1 Tjenesteplikt	35
§ 2.2 Ambulerende tjeneste	35
§ 2.3 Rotasjonsordninger	36
§ 2.4 Kombinerte stillinger	36
§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulansehelikopter og trykktank	36
§ 3 Arbeidstid	37
§ 3.1 Generelt	37
§ 3.2 Alminnelig arbeidstid	37
§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid	37
§ 3.4 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste - reisetid	37
§ 3.5 Vaktordninger	38
§ 3.5.4 Fritak for vakt	38
§ 3.6 Overtidsarbeid	39
§ 4 Faglig utvikling, videreutdanning mv.	39
§ 4.1 Generelt	39
§ 4.2 Utdanningspermisjon	39

§ 5 Lønnsbestemmelser	40
§ 5.1 Generelt	40
§ 5.2	40
§ 5.3 Lønnsdefinisjoner	40
§ 5.4 Minimumslønn	41
§ 5.5 Individuelle tillegg	41
§ 5.6 Vaktlønn	42
§ 5.7 Uforutsette vakter	42
§ 5.8 Tilfeldig overtid	42
§ 5.9 Kompensasjon for rotasjonsordning	42
§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid	42
§ 5.11 Særlige lønnsordninger	42
§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering	43
§ 6.1 Utlysning	43
§ 6.2 Rangering og ansettelse	43
§ 6.3 Fordypningsstilling	43
§ 6.4 Forlengelse	43
§ 6.5 Permisjoner	43
§ 7 Utbetaling av lønn	43
§ 8 Særlige bestemmelser	44
§ 8.1 Spesialitetskomiteer mv.	44
§ 8.2 Verv i utlandet	44
§ 8.3. Turnusleger – spesielle vilkår	44
§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak	44
§ 8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond	45
§ 9 Pensjon	45
§ 9.1 Særskilte pensjonsvilkår for leger	45
§ 10 Permittering	45
§ 10.1 Beregning av ansiennitet i forbindelse med permittering	45
§ 11 Varighet mv.	45
PROTOKOLL AVSLUTTENDE SENTRALE FORHANDLINGER OM OVERENSKOMSTER I OVERENSKOMSTOMRÅDE 10 (HELSEFORETAK) I SPEKTER OMRÅDET	46
PROTOKOLL PRAKTISERING AV AVTALTE LØNNSTILLEGG	52

A1 SOSIALE BESTEMMELSER LOVISENBERG.....	53
PROTOKOLL FRA FORHANDLINGER VEDRØRENDE SOSIALE BESTEMMELSER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 4 LOVISENBERG	54
SOSIALE BESTEMMELSER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 4 LOVISENBERG..	56
1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.	56
2. Lønn under omsorgspermisjon	57
3. Lønn ved fri under amming	57
4. Lønn under militærtjeneste mv	57
5. Omplussing	57
6. Forsikring på tjenestereiser	58
7. Yrkesskedeforsikring	58
8. Gruppelivsforsikring	59
9. Ferie	60
10. Arbeidstidsforkortelsen pr 01.01.87	61
PROTOKOLL AVSLUTTENDE SENTRALE FORHANDLINGER OM OVERENSKOMSTER I OVERENSKOMSTOMRÅDE 4 (LOVISENBERG) I SPEKTER OMRÅDET	62

FORORD

Overenskomsten i Spekter er bygd opp i fire deler:

Del A er bestemmelser fra de sentrale innledende forhandlingene og er bestemmelser som er felles for alle overenskomstområder. For Akademikerne vil det si for område Helseforetak og område Lovisenberg.

Del A1 er sentralt avtalte sosiale bestemmelser. Det er avtalt like bestemmelser med alle forbund i helseforetakene.

Del A2 er den sentrale avtaledelen mellom Spekter Helse og Den norske legeforening.

Del B er den lokalt avtalte avtaledelen som forhandles i det enkelte helseforetak/sykehus.

OVERENSKOMSTENS DEL A

PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2010

År 2010, den 15. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Akademikerne v/Akademikerne Helse

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Stein Gjerding
Sveinung Aune
Trond Søreide
Rolv Økland
Kristin Juliussen
Gunnar Larsen

Fra Akademikerne:

Rune Frøyland
Anne Kjersti C. Befring
Hanne Gillebo-Blom
Svein Sjølie
Ann Torunn Tallaksen

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

Inngåtte overenskomster gjelder både faste og midlertidige ansatte i heltids- og deltidsstillinger, dersom ikke annet er fastsatt.

I INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i overenskomstområde 10 Helseforetak og overenskomstområde 4 Lovisenberg, jf. vedlegg til protokollen.

II GJENNOMFØRING AV DE VIDERE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet Akademikerne tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i overenskomstområde 10 Helseforetakene vises til ”Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak”, datert 6. desember 2007.

Forhandlingene i overenskomstområde 4 Lovisenberg gjennomføres parallelt med forhandlingene i overenskomstområde 10 Helseforetak. Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak legges til grunn for forhandlingene i område 4. De forbund som etter Hovedavtalens § 5 har rett til å forhandle om opprettelse av ny overenskomst, gjennomfører en felles forhandlingsrunde vedrørende sosiale bestemmelser med Spekter. De sosiale bestemmelser vil bli gjort gjeldende for alle medlemmer av Akademikernes medlemsforeninger ved Lovisenberg Diakonale sykehus. For de forbund/foreninger som ikke har tilstrekkelig med medlemmer ved Lovisenberg Diakonale sykehus til å oppfylle kravene i HA § 5, vil Spekter ikke ha innvendinger mot at disse forbund/foreninger er tilstede i forhandlingene om de sosiale bestemmelsene. Forbund som har sentral forbundsvis avtaledel i overenskomstområde 10 Helseforetak regulerer tilsvarende forhold i en sentral avtale med Spekter.

2. De lokale lønnsforhandlingene

Partene har et felles ansvar for å utvikle kriterier for lokal lønnsdannelse slik at de er tilpasset helseforetakenes formål og virksomhet. Viktig i denne sammenheng er blant annet å fremme måloppnåelse av:

- Helsepolitiske føringer, inkludert prioriteringsforskriften
- Oppnå kostnadseffektivitet, faglige mål og kvalitet i helseforetakene
- Sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Rekruttere, beholde og utvikle kompetente og motiverte medarbeider

I tillegg vurderes behovet for ytterligere kriterier senere i forhandlingene.

Praktisk gjennomføring og kriterier for vurderingene drøftes mellom de lokale parter.

I den enkelte virksomhet skal det årlig foretas individuelle lønnsvurderinger basert på:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Den enkeltes jobbutførelse
- Anvendt kompetanse

Partene er videre enige om å ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig samarbeid.

Bruk av lønnsamtaler er et nyttig verktøy i tilknytning til vurdering av individuelle lønnstillegg.

For medlemmer i virksomheter hvor forbundene ikke har lokal forhandlingsrett etter Hovedavtalen § 5, skal medlemmene sikres ett lønnstillegg basert på en individuell vurdering.

Virksomhetene skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

2.1 Særskilt kartlegging for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

I de lokale forhandlingene skal partene:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønnssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger
- Kartlegge bruken av midlertidige ansettelser for ulike grupper ansatte, og vurdere eventuelle konsekvenser for likestilling

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp i de lokale B-dels forhandlingene.

3. Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret. Dette løses best lokalt.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta og bli værende i lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

For å sikre mer målretting i likestillingsarbeidet, for å bidra til å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene, og for å bidra til en sterkere tilknytning til arbeidslivet for kvinner, vil partene med utgangspunkt i ”Soria Moria II” invitere Regjeringen til et samarbeid om:

Småbarnsfasen

Partene ønsker at Regjeringen, gjennom Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, tar initiativ til at det utvikles programmer for å få til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen mellom kvinner og menn. Dette vil bidra til at kvinnes tilknytning til arbeidslivet forsterkes, og dermed gi en bedre lønnsutvikling for kvinner.

Flere kvinner i lederstillinger

For å få flere kvinner i lederstillinger, er det viktig å legge vekt på styrking av formal- og realkompetanse. Det bør derfor, langt mer offensivt enn i dag, utvikles målrettede etter- og videreutdanningstiltak som vil bidra til å kvalifisere flere kvinner for lederstillinger. Partene vil utfordre myndighetene til å bidra til utvikling og iverksetting av spesifikke etter- og videreutdanningstiltak med dette som formål.

Dette kan best skje gjennom et eget program forankret i 3 – partssamarbeidet hvor staten bidrar med finansiering på samme måte som ved Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og Basiskompetanseprogrammet (BKA).

4. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenstepensjonsordning med tilknyttet AFP- ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

5. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

De lokale parter skal innarbeide bestemmelser om oppsigelsestid i overenskomstens del B eller i særavtale.

6. Frister for de videre forhandlinger

Spekter og Akademikerne er enige om å fastsette frister for de lokale forhandlingene, de forbundsvise sentrale forhandlingene i område 4 mellom Spekter og Legeforeningen og de forbundsvise sentrale forhandlingene i område 10 mellom Spekter Helse og Legeforeningen, innen 18. mai. Det fastsettes samme frist for oppstart av de forbundsvise sentrale forhandlingene i område 4 og 10 og de lokale forhandlingene for forbund uten sentral overenskomstdel. Frist for bistand i de lokale forhandlingene er senest to uker etter oppstart og frist for avslutning senest tre uker etter oppstart. Frister for de lokale forhandlingene for Legeforeningen fastsettes etter at de sentrale forbundsvise forhandlingene er avsluttet.

Partene lokalt skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret. Det skal avholdes et planleggingsmøte senest innen 5. mai.

I overenskomstområde Helseforetak er partene enige om at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo Universitetssykehus HF og Vestre Viken HF skal starte opp umiddelbart.

7. Overenskomstens omfang

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i Hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

8. Lønnsdata

For å ivareta ulike mål knyttet til virksomhetsvise forhandlinger, er det viktig for partene i virksomheten å ha innsyn i og kunnskap om relevante lønnsdata for de ansatte som er omfattet av forhandlingene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte har tilgang til relevant informasjon og lønnsdata som understøtter forhandlingene så snart som mulig og senest 14 dager før de lokale forhandlingene starter.

9. Redaksjonell gjennomgang

Etter at forhandlingene er avsluttet og ny overenskomst er inngått, skal Spekter og Akademikerne umiddelbart foreta nødvendige redaksjonelle endringer i den omforente avtaleteksten, slik at trykking av ny overenskomst kan finne sted. Det vises også til merknader i hovedavtalens § 8 der de sentrale parter har ansvaret for at de lokale parter redigerer overenskomstene som gjelder i den enkelte virksomhet.

III BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER

1. Fjernarbeid

Partene konstaterer at arbeidet i mange virksomheter organiseres på annen måte enn tidligere. Teknologien gjør det i større grad mulig å arbeide på geografisk avstand fra det faste arbeidsstedet.

Fjernarbeid skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid avklares.

2. Gjennomføring av forhandlingsresultatet

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

3. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og Akademikerne om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i HA § 7, jf. også kap II, pkt. 1.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan Akademikerne innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

Akademikernes vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

4. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. mai 2010 til og med 30. april 2012, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene siter dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Akademikerne

Stein Gjerding

Rune Frøyland

Til protokollen:

I

Spekter og Akademikerne er enige om at partene i de senere forhandlingene kan avtale andre virkningstidspunkt for lønnsreguleringer enn 1. mai 2010.

II

Spekter og Akademikerne skal umiddelbart etter at eventuell megling er igangsatt drøfte aktuelle spørsmål i tilknytning til eventuell konflikt.

III

Spekter og Akademikerne er enige om at følgende formulering skal innarbeides i overenskomstens del B når det er etablert lønssystem med kompetansegrupper som ikke er dekket av tilsvarende bestemmelser i del A2:

Arbeidstaker som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger og adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, gis ett individuelt lønnstillegg tilsvarende det kategoriopprykk de ville fått dersom de var i jobb. Tillegget gis som et personlig tillegg.

IV

Spekter og Akademikerne viser til at bakgrunnen for at partene ønsker at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo universitetssykehus HF og Vestre Viken HF skal starte opp umiddelbart er behovet for tilstrekkelig tid til å etablere forslag til et felles avtaleverk i de nye foretakene og kartlegge eventuelle kostnader ved dette. Det forutsettes at forhandlingene fases inn i det videre forhandlingsløp for øvrige helseforetak.

Ensidige protokolltilførsler fra akademikerne:

Akademikerne mener det skal tilbys årlige lønnsamtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vedrørende den enkeltes lønn, lønnsutvikling og karriereutvikling. Lønnsamtalen er viktig for å fremme dialog mellom leder og ansatt om arbeidsinnsats og premiering. Arbeidstaker som er fraværende grunnet foreldrepermisjon bør også inviteres til lønnsamtale. Dette vil være et viktig tiltak for å fremme likestilling.

Videre vises til protokolltilførsel i protokoll av 6. desember 2007 vedrørende fordeling av ansvar i forhold til forbund/foreninger som er tilsluttet både Akademikerne og SAN, som lyder:

"For medlemmer av forbund/forening under Akademikerne Helse som ikke er omfattet av overenskomst del B i overenskomstområde helseforetak, skal det årlig gjennomføres individuelle lønnsvurderinger."

Akademikerne er enig i at lønn kan være et viktig virkemiddel for likestilling, men da må verdien av kompetanse vektlegges samtidig. Dette løses best lokalt.

Etter det Akademikerne kjenner til foreligger det blant Akademikernes medlemmer ikke kjønnsbasert avlønning for kvinner og menn i samme stilling i samme virksomhet. Kvinner kan derimot ha større utfordringer med karriereutvikling på grunn av omsorgsoppgaver. Lønnsforskjellene oppstår dermed også som følge av at kvinner og menn har ulike stillinger. Akademikerne vil derfor anbefale at det legges vekt på bruk av riktig kompetanse i lederfunksjoner og særskilte kompetansebyggingstiltak rettet mot kvinner.

OVERSIKT OVER OVERENSKOMSTOMRÅDER AKADEMIKERNE 2010 - 2012

Overenskomstområde Lovisenberg

Lovisenberg Diakonale Sykehus

Overenskomstområde Helseforetak

Akershus Universitetssykehus HF

Helgelandssykehuset HF

Helse Bergen HF

Helse Finnmark HF

Helse Fonna HF

Helse Førde HF

Helse Midt-Norge RHF

Helse Nord RHF

Helse Nordmøre og Romsdal HF

Helse Nord-Trøndelag HF

Helse Stavanger HF

Helse Sunnmøre HF

Helse Sør-Øst RHF

Nordlandssykehuset HF

Oslo universitetssykehus HF (*tidligere Rikshospitalet HF, Ullevål universitetssykehus HF, Aker universitetssykehus HF*)

Psykiatrien i Vestfold HF

Rusbehandling Midt-Norge HF

St. Olavs hospital HF

Sunnaas sykehus HF

Sykehuset i Telemark HF (*inkl. deler av tidligere Blefjell Sykehus HF*)

Sykehuset i Vestfold HF

Sykehuset Innlandet HF

Sykehuset Østfold HF

Sørlandet Sykehus HF

Universitetssykehuset i Nord-Norge HF

Vestre Viken HF (*tidligere Ringerike Sykehus HF, Sykehuset Asker og Bærum HF, Sykehuset Buskerud HF og deler av Blefjell Sykehus HF*)

OVERENSKOMSTENS DEL A1 HELSEFORETAK

PROTOKOLL FRA FORHANDLINGER VEDRØRENDE SOSIALE BESTEMMELSER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 10 HELSEFORETAK

År 2010, 3. mai, ble det holdt forhandlinger mellom

- Spekter Helse
- Den norske legeforening
- Tekna
- Samfunnsviterne
- Siviløkonomene
- Norges Juristforbund
- Samfunnsøkonomene
- Den norske tannlegeforening
- Arkitektenes Fagforbund
- Norsk Lektorlag
- Naturviterne
- Norsk Psykologforening

vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10 Helseforetak.

Tilstede i et eller flere møter:

For Spekter Helse:

Stein Gjerding
Sveinung Aune
Hilde Christiansen
Stener Kvinnsland
Kerstin Thoresen
Øyvind Bakke
Håkon Cordt-Hansen
Wenche Eikens
Berit Hægeland
Olav Kvam

For forbundene i Akademikerne:

Svein Sjølie
Ann Torunn Tallaksen
Hanne Gillebo-Blom
Bjørn Ove Kvavik
Cecilie Fauchald Rygg

De sosiale bestemmelsene for overenskomst område 10 Helseforetak prolongeres.

Forbundene har fremmet krav om at § 7.1 Yrkesskade i første ledd gis følgende tillegg:
Dette gjelder også når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold fra pasient/klient/bruker eller dennes pårørende på fritiden, og som medfører hel eller delvis uførhet. Dersom skaden fører til at arbeidstaker dør, gjelder punkt 7.7 Erstatningen skal være den samme som om skaden har skjedd under arbeid.

Spekter har avvist kravet og krevd bestemmelsen prolongert.

Partene er enige om at denne uenigheten defineres som et utestående spørsmål til de avsluttende sentrale forhandlingene.

For Spekter

For forbundene i Akademikerne

Stein Gjerding

Svein Sjølie

Til protokollen:

I

Partene er enige om å videreføre det partsammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, UNIO, Akademikerne) samt inntil 10 representanter fra Spekter og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Spekter leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold, med mindre partene er enige om noe annet, frem til 30.04.12. Virksomhetene i område 10 har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for disse virksomhetene, jf. protokoller fra de innledende sentrale forhandlingene datert 15.april 2010. Endringer gis virkning fra det tidspunkt det foretas endringer i disse ordningene.

II

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll sikret som personlige ordninger.

III

Partene er enige om at punkt 1.2 skal forstås slik at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i dets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketrygdloven.

IV

Partene er enige om at pkt. 1.2 er slik å forstå at inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

SOSIALE BESTEMMELSER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 10

HELSE

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.

1.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

1.2

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag.

1.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1. måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

1.4

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

2. Lønn under omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

3. Lønn ved fri under amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

4. Lønn under militærtjeneste mv

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Merknad til punktene 1-4:

Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h. h. t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

5. Omplassering

Ved omplassering innen samme foretak/virksomhet pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

6. Forsikring på tjenestereiser

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

7. Yrkesskadeforsikring

7.1 Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

7.2 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den

utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf. ftrl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

7.5 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

7.6 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet - 1 G

30-70 % medisinsk invaliditet - 2 G

Over 70 % medisinsk invaliditet - 3 G

7.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 8.3.

7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

7.10 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

8. Gruppelivsforsikring

8.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt. 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

8.2 Dekning:

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
51 år	9,5 G	
52 år	9,0 G	
53 år	8,5 G	
54 år	8,0 G	
55 år	7,5 G	
56 år	7,0 G	
57 år	6,5 G	
58 år	6,0 G	
59 år	5,5 G	
Over 59 år	5,0 G	

8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

B Samboer (se dog bokstav C).

C Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligging er gitt.

8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

8.6 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

9. Pensjon

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Buskerud fylkeskommunale pensjonskasse, Akershus fylkeskommunale pensjonskasse, Oslo pensjonsforsikring A/S og lov om pensjonsordning for apoteketaten. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov- og dels tariffestet.

I Ot. prp nr 66 (2000-2001) s.41 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

"Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem".

Foretakene skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende "overføringsavtale". Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenstepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er sluttført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjonsgivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1.januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.

10. Ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr.1, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr.1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien

tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengen.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengen.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at i ukens sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gissammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. lovens § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul - og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom helseforetaket og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidende skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepengen i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepengen utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

11. Arbeidstidsforkortelsen pr 01.01.87

Arbeidstidsforkortelsen pr. 01.01.87 videreføres.

Til protokollen:

I

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, Unio, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra Spekter og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Spekter leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold, med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.10. Virksomhetene i område 10 har offentlig tjenstepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for disse virksomhetene, jf. protokoller fra de innledende sentrale forhandlingene datert 8. april 2008. Endringer gis virkning fra det tidspunkt det foretas endringer i disse ordningene.

II

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll sikret som personlige ordninger.

III

Partene er enige om at pkt 1.2 skal forstås slik at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i barnets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketrygdløven.

IV

Partene er enige om at pkt 1.2 er slik å forstå at inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

V

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som innen 31.12.2008 kartlegger hvordan begrepet ”full lønn” praktiseres i helseforetakene.

VI

Partene er opptatt av å ha økt fokus på skader som følge av vold fra pasient/klient/bruker eller dennes pårørende i arbeidstiden og på fritiden.

Det skal innen 1.9.2008 etableres et partssammensatt utvalg med berørte forbund. Utvalget skal kartlegge omfanget av slike skader og fremme forslag til tiltak som kan forebygge og håndtere konsekvensene. Frist for arbeidet settes til 1.7.2009.

OVERENSKOMSTENS DEL A2 HELSEFORETAK

PROTOKOLL

År 2010, den 31. mai til 23. august, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Den norske legeforening vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder Legeforeningens medlemmer i overenskomstområde 10.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne datert 15. april 2010 og avtale om forhandlingssystem i område helseforetak datert 6. desember 2007.

Til stede på et eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Anne-Kari Bratten
Stein Gjerding
Sveinung Aune
Hilde Christiansen
Vidar Lødrup
Åshild Nordnes
Rolv Økland
Elin Dalen
Trond Søreide
Bodil Strandberg
Arild Bryde
Kristin Juliussen
Gunnar Larsen
Cathrine Hennig
Øyvind Bakke
Wenche Eikens

For Dnlf:

Torunn Janbu
Anne Kjersti Befring
Arne Refsum
Hege Gjessing
Signe Gerd Blindheim
Hanne Gillebo-Blom
Bjørn Ove Kvavik
Trond Teisberg

I Økonomi

Med virkning fra 1. januar 2010 gis følgende generelle tillegg:

Medisinstudenter med lisens	kr 11.500
Turnusleger	kr 11.500
Leger i spesialisering kat. A	kr 13.000
Leger i spesialisering kat. B	kr 14.000
Leger i spesialisering kat. C	kr 16.000

Leger i spesialisering kat. D gis et generelt tillegg tilsvarende Leger i spesialisering kat. C.

Tilleggene inngår i basislønn, jf § 5.3.1 Lønn.

De sentralt avtalte minimumssatsene for disse gruppene økes med tilsvarende kronebeløp. Generelt tillegg er inkludert i ny minimumslønn. Lokalt avtalte minimumssatser for Leger i spesialisering kat. D økes også tilsvarende det generelle tillegget for gruppen.

Lønnsregulering for disse grupper anses gjennomført med de endringer som fremgår av denne protokoll med mindre de lokale parter i B-dels forhandlingene er enige om noe annet.

Tillegget er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Merknad:

Generelt tillegg kommer i tillegg til den samlede lønn som arbeidstakeren har fra før.

II Bestemmelsene i overenskomsten

Bestemmelsene i overenskomstens del A2 prolongeres med følgende endringer:

§ 5.4 Minimumslønn

Med virkning fra 1. januar 2010 endres minimumslønnssatsene i § 5.4 slik:

Medisinstudenter med lisens	kr 365.000
Turnusleger	kr 401.500
Leger i spesialisering kat. A	kr 444.000
Leger i spesialisering kat. B	kr 481.500
Leger i spesialisering kat. C	kr 521.000

I § 5.4.4 endres ”fødselspenger” til ”foreldrepenger”.

§ 5.4.6 Tillegg for doktorgrad

Sats endres fra kr 30.000 til kr 35.000 med virkning fra 1. januar 2010.

§ 5.6 Vaktlønn

Sats endres fra 0,025 % til 0,026 % med virkning fra 1. januar 2010.

§ 8.2 Verv i utlandet

Første setning endres slik:

Leger *bør* gis

§ 8.3.3 Svangerskaps- og foreldrepermisjon

Nytt annet avsnitt:

Dersom tjeneste for turnuslege blir utsatt eller avbrutt grunnet svangerskaps- og foreldrepermisjon med rett til ytelse fra folketrygden, opprettholdes ansettelsesforholdet i permisjonstiden med tilsvarende forskyvning av fratreden.

§ 8.5.1 Utdanningsfond III

Beløpet endres til kr 2000 med virkning fra 1. januar 2011.

III Lokale forhandlinger

Partene er enige om at det skal gjennomføres lokale forhandlinger om regulering av overenskomstens del B for medlemmer av Den norske legeforening.

Det vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene (overenskomstens del A) av 15. april 2010 pkt 2.1, der det er forutsatt at de lokale parter i forhandlingene skal gjennomføre en særskilt kartlegging for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Dersom partene etter gjennomgangen konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp i de lokale B-dels forhandlingene.

Alle som er omfattet av de lokale forhandlingene, og som ikke er gitt sentralt tillegg, skal være sikret en lønnsregulering, herunder leger ansatt som forsker/stipendiat og leger med totallønnsavtale. Leger med professorkompetanse skal vurderes særskilt, herunder behovet for å tilstå et særskilt tillegg.

I de lokale forhandlingene skal det fastsettes ny minimumslønn for overleger. Partene vil i de avsluttende sentrale forhandlingene fastsette en nasjonal minimumslønn i overenskomstens del A2. Denne minimumslønnen skal være lik laveste lokale minimumslønn.

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, skal virkningstidspunkt for lønnstillegg være 01.01.10 og lønnstillegg komme i tillegg til den samlede lønn arbeidstakeren har fra før.

Der det lokalt blir avsatt pott til individuell fordeling, skal partene lokalt avtale premisser og kriterier for fordeling av potten innen fristen for de lokale forhandlingene (før sløyfen lukkes). Fordelingen skal skje etter drøftinger med tillitsvalgte, og være klar og kjent senest innen 15.10.10. De individuelle tilleggene skal være utbetalt senest i novemberlønn.

IV Partssammensatte prosjekter

Mål:

Partene understreker målsettingen om gode faglige og likeverdige helsetilbud til befolkningen.

Organiseringen av spesialisthelsetjenesten må sikre kontinuitet og kvalitet i pasientbehandlingen, være kostnadseffektiv og ivareta både den enkelte leges og arbeidsgivers behov for forutsigbarhet.

Legeressurser skal organiseres på en hensiktsmessig måte som bidrar til god og effektiv pasientbehandling, pasientsikkerhet, faglig kvalitet og ivaretagelse av arbeidsmiljø og fagmiljø. Det skal være en langsiktighet i forhold til planlegging for drift, pasientbehandling, utvikling av kunnskap og arbeidsvilkår.

a) Arbeidssted

Partene skal kartlegge legers og arbeidsgivers behov i forhold til arbeidssted, herunder hvordan dagens avtaler med hjemmel i A2 § 2.2 fungerer.

Partene er enige om at dette arbeidet skjer gjennom partssammensatte prosjekter i helseforetakene i regionene Helse Nord og Helse Midt-Norge. Det etableres en prosjektgruppe i hver region. Prosjektgruppene skal bestå av representanter fra tillitsvalgte og arbeidsgiver på det enkelte helseforetak i regionen.

Spekter og Legeforeningen kan bistå de lokale parter i arbeidet.

Prosjektgruppene gis følgende mandat:

- Innen 31. desember 2010 foretas en kartlegging av eksisterende ordninger og vurdering av hvordan disse har fungert, herunder en kartlegging av alle økonomiske sider knyttet til dagens ordninger. Det kan også foretas en vurdering av fremtidige utfordringer for spesialisthelsetjenesten. Prosjektgruppene rapporterer fortløpende til de sentrale partene om arbeidet i prosjektet.
- På bakgrunn av kartleggingen/evalueringen, kan lokale parter etter avtale iverksette pilotprosjekter for å prøve ut alternative ordninger. Det kan herunder iverksettes ordninger som dekker flere enn ett helseforetak.
- Prosjektgruppene fastsetter frist for iverksetting og evaluering av pilotprosjektene. Prosjektgruppene rapporterer fortløpende til de sentrale partene om arbeidet i disse prosjektene.

En status-evaluering av pilotprosjektene skal foreligge innen 31.12.2011.

b) Arbeidstid

Partene konstaterer at det både fra Den norske Legeforening og Spekters side er fremmet behov for endringer i arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten.

Partene er enige om et felles prosjektarbeid om arbeidstid. Hensikten med prosjektarbeidet er å utvikle et felles kunnskapsgrunnlag for diskusjoner om hva som vil være hensiktsmessige arbeidstidsløsninger for legegruppen i sykehusene i årene framover.

Tilnærming i prosjektarbeidet:

- Det nedsettes en partssammensatt prosjektgruppe, som gjennom innspill og deltagelse fra representanter for tillitsvalgte og helseforetakene, legger premissene for det videre arbeidet i prosjektet.
- Det skal gjennomføres et samarbeidsprosjekt over 1 år i regi av et relevant forskningsmiljø som partene blir enige om, med sikte på systematisk dokumentasjon av eksempler og mulige løsninger gjennom kartlegging og dokumentasjon av forsøk og piloter nasjonalt og internasjonalt.
- Med utgangspunkt i de foretatte kartlegginger gjennomføres det gjennom året presentasjoner av eksempler og utveksling i arbeidsseminarer der ledere og tillitsvalgte fra sykehusene inviteres

- Erfaringene fra samarbeidsprosjektet oppsummeres gjennom en større konferanse hvor eksempler og forskningsbidrag presenteres
- Prosjektet dokumenteres gjennom en avsluttende rapport

c) Kompetanseutvikling

Partene er enige om viktigheten av kontinuerlig og målrettet kompetanseutvikling. Partene er derfor enige om i fellesskap å arrangere et seminar der temaet er kompetanseutvikling for leger i spesialisthelsetjenesten.

Legeforeningen og Spekter kommer tilbake til finansiering av disse prosjektene.

V Partssammensatte arbeidsgrupper

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal vurdere praktiseringen av overenskomstens § 6.2. Partene skal spesielt vurdere praktiseringen sett opp mot det formål man har mht. å sikre at sykehusavdelinger/-enheter har ansatt leger i spesialisering innen det fagfeltet avdelingen representerer, og i andre fagområder for leger i spesialisering som trenger dette for å oppnå spesialitet.

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe hvor man ser på omfanget av kombinerte stillinger og konsekvensene for lønns- og arbeidsvilkår. Universitetene inviteres til å delta i arbeidet.

Partene tar selv stilling til antall medlemmer og møtehyppighet. For begge arbeidsgrupper tas det sikte på oppstart i arbeidsgruppene innen utgangen av oktober 2010, og at arbeidet slutføres innen 1. mai 2011. Arbeidsgruppene avleverer skriftlig rapport.

VI Leger i spesialisering - Utlysning, rangering og ansettelse

Partene viser til rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe om Utlysning, rangering og ansettelse datert 27. oktober 2009 og slutter seg til arbeidsgruppens anbefalinger.

VII Meddelelse av forhandlingsresultatet

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og Akademikerne som avtaler frister for de lokale forhandlingene og frister for å be om bistand.

For Spekter-Helse

For Dnlf

Anne-Kari Bratten

Torunn Janbu

Til protokollen:

I

Spekter-Helse og Dnlf konstaterer at partene med hjemmel i Aml § 10-12 (4) har avtalt unntak fra lovens arbeidstidskapittel. Arbeidsgiver og den enkelte lege kan gjøre avtale om utvidet tjeneste (UTA) jfr. Overenskomstens § 3.3. Arbeidsgiver kan også i tilfeller der det ikke er gjort slik avtale, etablere vaktordninger som innebærer at legene arbeider innenfor rammen av de bestemmelser som er gitt i Overenskomstens § 3.5.3.

Det vises for øvrig fortsatt til Arbeidsmiljølovens § 10-2 (4).

Partene er enige om at avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.

Partene er enige om at godtgjørelse for vakter som er fastsatt i overenskomstens del B beregnes, med mindre noe annet er avtalt lokalt, av basislønn slik den er beskrevet i § 5.3 i del A2. Det vises også til protokoll fra avsluttende forhandlinger mellom Spekter (tidligere NAVO) og Akademikerne den 31. januar 2003, punkt 2 annet ledd. Aktuelle B-deler presiseres i henhold til dette.

II

Partene har under forhandlingene lagt til grunn at endret vaktlønn som følge av tillegg gitt i denne protokoll etterbetales fra 1. januar 2010.

Ensidig protokolltilførsel fra Dnlf:

Legeforeningen mener at bestemmelsen om passiv tilstedevakt i A2 § 3.5.1 er en bestemmelse som partene ikke lovlig kan videreføre.

§ 1. Partsforhold og virkeområde mv

§ 1.1. Partsforhold

Partene i denne delen av overenskomsten er Spekter Helse og Den norske legeforening.

§ 1.2 Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske legeforening

Partene etter overenskomstens B-del vil være det enkelte helseforetak og Den norske legeforening.

Den norske legeforening som part representeres ved tillitsvalgte for henholdsvis overordnede og underordnede leger.

De lokale parter kan avtale at nærmere bestemte spørsmål skal forhandles i den enkelte underliggende organisatoriske enhet.

Dersom den lokale tillitsvalgte har behov for bistand fra Den norske legeforening, kan dette gjøres i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om delegasjoner. Dersom den enkelte lege trenger bistand i forbindelse med individuelle lønns- og arbeidsforhold, er partene enige om at slik bistand primært gis av det lokale tillitsvalgtapparat.

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomstens Del II (A2) gjelder for medlemmer av Den norske legeforening som er ansatt i helseforetak som kommer inn under Lov om helseforetak av 15.06.01 og har avtale om overenskomst del B.

§ 1.4 Unntak

Overenskomsten bør ikke omfatte ledere eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger. Som en del av B-dels forhandlingene skal det avklares lokalt hvem overenskomsten skal gjelde for.

§ 2 Tjenesteplikt

§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen. Tjenesteplikten gjelder innenfor den avtalte arbeidstid, jf §§ 3.2 og 3.3, første ledd. Særlige plikter kan fremgå av denne overenskomst eller lokale eller individuelle avtaler.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste

Tjeneste i helseforetaket utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.

Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte foretak eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag. I ekstraordinære tilfeller kan dette dog pålegges for begrensede perioder.

Avtaler om ambulerende tjeneste skal bygge opp under målsettingen om gode og likeverdige helsetilbud til befolkningen. Avtaler om ambulerende tjeneste må ivareta både arbeidsgivers og legenes behov for forutsigbarhet og sikre kontinuitet og sikkerhet i pasientbehandlingen. Dette innebærer også at det skal sikres at spesialisthelsetjenester leveres kostnadseffektivt.

Avtaler om ambulerende tjeneste bør inngås for minimum en periode på ett år med en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder. Den enkelte lege kan ved viktige sosiale, helsemessige og velferdsmessige årsaker fritas fra inngått avtale om ambulerende tjeneste uavhengig av oppsigelsestid.

Ved uenighet om etablering av avtaler om ambulerende tjenester kan de lokale parter la seg bistå av de sentrale parter.

Kompensasjon for ambulerende tjeneste avtales mellom partene i det enkelte helseforetak og er pensjonsgivende.

§ 2.3 Rotasjonsordninger

Rotasjonsordninger er formalisert samarbeid mellom flere virksomheter for å sikre forsvarlig spesialisering av lege. Når rotasjonsordninger nyttes for å sikre den faglige kvaliteten på spesialiseringen, skal arbeidsgiver legge til rette for at ordningene etableres innenfor sosialt og geografisk akseptable avstander. Den norske legeforening skal uttale seg i forbindelse med etableringen av rotasjonsordningene.

Rotasjonsordninger kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte foretak eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i rotasjonsordninger på frivillig grunnlag.

§ 2.4 Kombinerte stillinger

Partene er enige om at det i helseforetakene skal tilrettelegges for kombinerte stillinger med tjenestested både på sykehus og universitet/høyskole der hvor oppgaver, funksjoner og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Legens tjenesteplikt med hensyn til undervisning kombinert med tilstrekkelig tid til forskning, kan utformes nærmere etter særskilt avtale med den enkelte lege.

§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Tjenesteplikten omfatter ikke tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter eller i trykktank. Slik tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte helseforetak eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i slik tjeneste på frivillig grunnlag.

§ 3 Arbeidstid

§ 3.1 Generelt

Partene er enige om at leger i sykehus er dagarbeidere med vaktteneste.

Som arbeidstid regnes den tid legen står til disposisjon for arbeidsgiver inkludert vaktarbeid, jf § 3.5.

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

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

Minst 20 timer i gjennomsnitt pr uke skal legges i tiden 07.00 og 17.00 i ukens 5 første dager.

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene i det enkelte helseforetak.

For helseforetak som pr. 31.03.02 var tariffbundet av bestemmelser om gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke i tariffområdene Oslo kommune, KS og Staten, videreføres disse bestemmelsene slik de gjaldt på dette tidspunkt. Nyansatte følger de bestemmelsene som gjelder i det enkelte helseforetak. Dersom det kollektivt var avtalt gjennomsnittlig 35,5 timers uke innenfor en organisatorisk enhet i helseforetaket, videreføres arbeidsordningen og nyansatte følger den arbeidstidsordning som gjelder i enheten.

Merknad: For leger i helseforetak som pr. 31.03.02 var omfattet av bestemmelsene om gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke, i tariffområdene Oslo Kommune, KS og Staten, videreføres disse bestemmelsene som personlig ordning så lenge de er ansatt i helseforetaket.

§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det kan pålegges fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt pr uke, jf. § 3.2.

Merknad:

Kompensasjon for denne ordningen er tatt hensyn til i minimumsavlønningen, jf. § 5.

Det kan gjøres avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om utvidet tjeneste/arbeidstid uten hinder av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering, jf. Aml § 10-12 fjerde ledd.

§ 3.4 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste - reisetid

Når legen inngår i rotasjonsordninger eller ambulerende tjeneste jf. § 2.2, skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.

§ 3.5 Vaktordninger

§ 3.5.1 Med vaktarbeid menes:

Tilstedevakt er vaktarbeid på definert sted der legen må befinne seg.

Tilstedevakt beregnes som hovedregel i forholdet 1:1.

Tilstedevakt kan organiseres som passiv vakt på arbeidsstedet. Dette regnes som den del av tjenesten hvor leger erfaringsmessig kan fritas for arbeidsplikten, men hvor legen må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid. Ved slik vakt regnes 1 klokke time som 1/3 arbeidstime.

Ved utrykning under passiv vakt på arbeidsstedet, skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1.

Hjemmevakt (ikke stedbundet vakt) er vaktarbeid der legen kan befinne seg annet sted enn innenfor arbeidsstedet, men med plikt til i påkommende tilfeller å yte legearbeid pr telefon eller ved utrykning.

Ved hjemmevakt skal vaktarbeidet som hovedregel beregnes i forholdet 1:4.

Ved utrykning under hjemmevakt skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1. Beregning av timer ved hjemmevakt kan for øvrig avtales mellom partene i det enkelte helseforetak.

§ 3.5.2 Vaktplikt

Legen plikter å delta i de vaktordninger som helseforetaket har behov for å dekke.

I spesialiteter der det er nødvendig med vaktkompetanse skal leger i spesialisering ha rett til deltakelse i etablerte vaktordninger.

Arbeidsbelastningen skal som hovedregel fordeles jevnt mellom de legene som omfattes av vaktordningen. Legen kan ikke tilpliktes vakt på mer enn ett tjenestested, med mindre annet er avtalt.

§ 3.5.3 Vernebestemmelser

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, gjelder følgende bestemmelser:

Arbeidstiden organiseres slik at den over en periode som minst omfatter like mange uker som det er deltakere i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke for noe enkelt vaktdøgn overstige 19 beregnede timer.

Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid. Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer. Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer, med unntak av dager etter tilstedevakt.

Dersom det jevnlig (over 20 % av vaktene) har vist seg umulig å overholde kravet til forsvarlig hvile i løpet av vekten (8 timers hvile i gjennomsnitt pr. døgn), skal tjenesteplanen endres for å korrigere for dette forhold.

§ 3.5.4 Fritak for vakt

Overordnet lege kan be seg fritatt for plikt til tilstedevakt ved fylte 58 år og for hjemmevakt ved fylte 60 år. For overordnet lege i særlig belastende fag, kan det avtales fritak ved lavere

alder. Alder og hva som regnes som særlig belastende fag, avtales mellom partene i det enkelte helseforetak.

Gravide som er i de tre siste måneder av svangerskapet og kvinner som ammer, gis mulighet til å ha en daglig arbeidstid som ikke overstiger 9 timer. Gravide som søker fritak i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn, jfr. Overenskomstens del A1, pkt. 1.1.

§ 3.6 Overtidsarbeid

§ 3.6.1 Generelt

Overtidsarbeid anvendes i overensstemmelse med Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid eller når legen under hensyn til forsvarlighetsreglene finner at pågående arbeid av hensyn til pasienten ikke forsvarlig kan utsettes til neste dag.

§ 3.6.2 Overleger i lederstillinger

Overleger i lederstillinger som på grunn av uforutsatte og ekstraordinære forhold må utføre legearbeid som ligger utenfor vedkommendes stilling og som blir tilkalt på sin fritid, kan omfattes av bestemmelsene om overtid. Dette avtales med den enkelte lege.

§ 4 Faglig utvikling, videreutdanning mv.

§ 4.1 Generelt

Partene er enige om at helseforetakene 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 minimumslønnen, jfr. § 5.4.1.

For leger i spesialisering skal helseforetaket tilrettelegge for at den enkelte lege skal gis tid til faglig fordypning. Tid til faglig fordypning avtales lokalt og skal fremgå av tjenesteplanen. Det forutsettes at eksisterende ordninger videreføres.

§ 4.2 Utdanningspermisjon

Overleger har krav på utdanningspermisjon med lønn i minimum 4 måneder pr 5 års periode. Det utbetales basislønn, individuelle tillegg og vaktlønn, jf § 5.3.1, i denne perioden med mindre annet avtales. Tilstås legen lønn fra annen arbeidsgiver i denne permisjonstiden, skal lønnen fra annen arbeidsgiver gå til fradrag i den basislønn som utbetales av foretaket.

Tidspunktet for permisjon avtales med den enkelte lege, og det forutsettes at det legges fram et utdanningsprogram.

Ansettelsestid som legespesialist/overlege ved annet helseforetak eller ved sykehus med driftsavtale med helseforetak, skal telles med ved beregningen av 5-årsperioden.

Dersom det går en 5-års periode uten at utdanningspermisjon er avviklet, skal de 4 månedene kunne avvikes uten at det går til fratrekk for neste periodes utdanningspermisjon, dersom arbeidsgiver er årsaken til utsettelsen.

Dersom legen av hensyn til sykehusets/avdelingens behov blir anmodet om å utsette permisjonen utover 5-års perioden, skal det inngås avtale om endelig tidspunkt for uttak av permisjon. Opptjeningstid for neste permisjon skal avkortes forholdsmessig.

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1 Generelt

Partene er enige om at grunnleggende kriterier for lønnsdannelsen skal være kompetanse, ansvar, innsats og fleksibilitet mm, og ser det som hensiktsmessig å utvikle belønningssystemer i tråd med dette. Partene er videre enige om at lønnssystemene må ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

Partene er enige om at vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid skal være et element i lønnsfastsettelsen og lønnsutviklingen.

Partene er enige om at særskilte lønsmessige tiltak for å sikre rekruttering til enkelte spesialiteter og rekruttering av spesialister til ulike deler av landet er et nødvendig virkemiddel. De hensyn som i tidligere lønnssystem er ivaretatt gjennom rekrutteringstillegg, løses gjennom individuelle tillegg i det nye systemet.

Partene lokalt kan avtale totallønnsmodeller der dette anses hensiktsmessig.

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

§ 5.2

(Tidligere ”Sikringsbestemmelse”)

Bestemmelsen ble tatt ut i 2005

§ 5.3 Lønnsdefinisjoner

§ 5.3.1 Lønn

Lønn består av følgende:

- Basislønn
 - Minimumslønn
 - Tillegg for dr. grad
 - Eventuelle andre kollektivt avtalte tillegg avtalt mellom partene i det enkelte helseforetak

- Individuelle tillegg. Det kan avtales at det individuelle tillegget eller deler av tillegget, inngår i basislønnen.
- Vaktlønn
- Tillegg for utvidet tjeneste/arbeidstid i henhold til § 3.3, annet ledd
- Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning
- Kompensasjon for særlige aktiviteter

Utover dette kommer kompensasjon for tilfeldig overtid og uforutsette vakter.

Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent og den faktiske deltakelse i vaktarbeid og annet arbeid.

§ 5.4 Minimumslønn

§ 5.4.1 Definisjon

Minimumslønn fremkommer av §§ 5.4.2 til 5.4.6 nedenfor. Det kan avtales tillegg utover minimumslønn mellom partene i det enkelte helseforetak.

§ 5.4.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens lønnes etter lokal avtale.

Medisinstudenter med lisens kr 365.000

§ 5.4.3 Turnusleger

Turnusleger kr 401.500

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 444.000

Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning kr 481.500

Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning kr 521.000

Leger i spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til foreldrepenger, svangerskapsenger og adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, gis et individuelt lønnstillegg tilsvarende det kategoriopprykk de ville fått dersom de var i jobb. Tillegget gis som et personlig tillegg.

§ 5.4.5 Overleger

Overleger kr 556.000

§ 5.4.6 Tillegg for doktorgrad

Dr gradstillegg for leger som driver forskning: kr 35.000

§ 5.5 Individuelle tillegg

Etter kompetanse, erfaring og andre kvalifikasjoner og/eller andre forhold spesielt for helseforetaket, kan det gis individuelle personlige lønnstillegg. Lønnen fastsettes etter individuell vurdering.

§ 5.6 Vaktlønn

Nærmere avtale om kompensasjon for vakt avtales mellom partene i det enkelte helseforetak. Det gis kompensasjon for vakt med minst 0,026 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Partene er enige om at vaktlønn utbetales for vakter mellom 17.00 – 07.00 samt lørdager, helgedager og høytidsdager.

§ 5.7 Uforutsette vakter

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

For leger i spesialisering betales uforutsette vakter med minst 0,13 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer). Eventuelle tillegg utover dette avtales lokalt.

For overordnede leger avtales dette lokalt.

§ 5.8 Tilfeldig overtid

For leger i spesialisering betales tilfeldig overtid med minst 0,08 % av basislønn pr arbeidet overtidstime. Eventuelle tillegg utover dette avtales lokalt.

For overordnede leger avtales dette lokalt.

§ 5.9 Kompensasjon for rotasjonsordning

Dersom det skal kompenseres for rotasjonsordning, skal dette avtales mellom partene i det enkelte helseforetak eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Nærmere avtale om kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid avtales mellom partene i det enkelte helseforetak eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

§ 5.11 Særlige lønnsordninger

Partene er enige om at det lokalt kan inngås avtale mellom helseforetakene og den enkelte lege om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til helseforetakets aktivitet og pasientbehandling. Slike avtaler skal i tillegg til å fastsette hvilken kompensasjon legen får også definere hvilken tidsperiode avtalen gjelder for og rammer for den forventede aktivitet i denne perioden.

§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

§ 6.1 Utlysning

Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses.

Ved utlysning skal det opplyses om bl.a. følgende:

- spesialitet
- rotasjonsordninger
- tjenestested
- hjemmelsnummer (NRid)

§ 6.2 Rangering og ansettelse

Ansettelse av leger i spesialisering foretas etter rangering basert på faglige kvalifikasjoner. Partene er enige om at dagens ordning og praksis når det gjelder fortrinnsrett, videreføres. Med fortrinnsrett menes at de tre søkere som har minst tellende tjeneste igjen til spesialiteten, skal ha fortrinn til å bli rangert foran øvrige søkere. Helseforetaket velger fritt blant de tre søkerne som mangler minst tellende tjeneste for å bli ferdig spesialist. Vitenskapelige meritter bør telle med ved denne vurderingen. Tillitsvalgte for Den norske legeforening har rett til å uttale seg til rangeringen før ansettelse foretas.

§ 6.3 Fordypningsstilling

Med fordypningsstilling forstås stilling for lege i spesialisering som kan gi mulighet for kompetanseheving ved forskning, fagutvikling og kvalitetsutvikling i minst 50 % av arbeidstiden.

§ 6.4 Forlengelse

Dersom tjeneste for lege i spesialisering blir utsatt eller avbrutt i 2 måneder eller mer som følge av lovmessige eller avtalemessige forhold forutsettes den opprinnelige arbeidsavtale opprettholdt med tilsvarende forskyvning av fratreden.

§ 6.5 Permisjoner

Leger i spesialisering skal gis permisjon med full lønn etter oppsatt tjenesteplan, jf. § 5.3.1, for å gjennomføre nødvendige kurs, jf spesialistreglene.

Leger i spesialisering som for å bli godkjent spesialist må ha annen tjeneste enn det vedkommendes tjenestested kan gi, gis etter søknad permisjon for å skaffe seg slik tjeneste.

§ 7 Utbetaling av lønn

Med mindre annet avtales, skal lønn som hovedregel utbetales over bank innen den 15. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto før den alminnelige arbeidstidens slutt til fastsatt dato hver måned. Faller lønnsdatoen på en lørdag, søndag eller helge- og høytidsdager, utbetales lønnen siste virkedag før slike dager.

§ 8 Særlige bestemmelser

§ 8.1 Spesialitetskomiteer mv.

Leger som er medlem av spesialitetskomiteer og lignende, skal gis permisjon med full lønn etter oppsatt tjenesteplan i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet.

§ 8.2 Verv i utlandet

Leger bør gis permisjon uten lønn for å arbeide i internasjonale organisasjoner, Forsvarets internasjonale operasjoner og i norske hjelpetiltak i utviklingsland.

Leger som er knyttet til hjelpeorganisasjoner kan gis permisjon i inntil 1 mnd. med basislønn pr. kalenderår i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstillede.

Tilstås lønn fra annen arbeidsgiver i denne permisjonstiden, skal denne lønnen gå til fradrag i den lønn som utbetales av arbeidsgiver.

§ 8.3. Turnusleger – spesielle vilkår

§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter

Turnusleger har rett til dekning av reise- og flytteutgifter etter de bestemmelser som gjelder i helseforetaket.

§ 8.3.2 Bolig for turnusleger

Turnusleger skal tilbys tilfredsstillende boligforhold. Dersom det er aktuelt vil sykehuset være behjelpelig med møblering.

§ 8.3.3 Svangerskaps- og foreldrepermisjon

Turnuslege som får avbrutt turnustjenesten pga svangerskaps- eller fødselspermisjon, skal ha rett til å fortsette sin turnus ved samme tjenestested etter endt permisjon.

Dersom tjeneste for turnuslege blir utsatt eller avbrutt grunnet svangerskaps- og foreldrepermisjon med rett til ytelse fra folketrygden, opprettholdes ansettelsesforholdet i permisjonstiden med tilsvarende forskyvning av fratrede.

§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

§ 8.4.1 Vaktrom

Helseforetaket skal stille velegnet vaktrom til disposisjon for vakthavende lege. Vaktrommet skal så langt det er mulig ha vindu, være utstyrt med seng som kan res opp og nødvendige kontorfasiliteter.

§ 8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond

§ 8.5.1 Utdanningsfond III

For å styrke helseforetakenes muligheter til å gi støtte til reise og opphold på innenlandske obligatoriske kurs for leger i spesialisering, innbetaler arbeidsgiver pr. 1. april årlig kr 1200,- pr legeårsverk til utdanningsfond III. Beregningsgrunnlaget omfatter alle leger som er i arbeid i helseforetakene pr.1. januar, med unntak av turnusleger og medisinstudenter.

Merknad:

Beløpet endres til kr 2.000,- med virkning fra 1. januar 2011.

§ 8.5.2 Vitenskapelige fond

Eksisterende ordninger videreføres inntil videre.

§ 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere

Det seniorpolitiske perspektiv må integreres i helseforetakenes 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. Arbeidstidsordninger bør tilpasses den enkeltes alder og helse.

§ 9 Pensjon

§ 9.1 Særskilte pensjonsvilkår for leger

Grunnlaget for pensjonsberegning skal være alle faste og variable lønnselementer, med unntak av overtid og godtgjørelse i forbindelse med uforutsette vakter.

§ 10 Permittering

§ 10.1 Beregning av ansiennitet i forbindelse med permittering

Ansettelsestid i sykehus før overgang til helseforetak pr. 1.1.2002, skal telles med ved beregning av ansiennitet i helseforetaket.

§ 11 Varighet mv.

Varigheten på overenskomsten følger av – Protokoll fra innledende sentrale forhandlinger kap. III pkt. 4 mellom Spekter og Akademikerne Helse. I avtaleperioden kan partene i fellesskap, dersom de finner det hensiktsmessig, drøfte spørsmål om eventuelle justeringer av overenskomstens del A2.

PROTOKOLL AVSLUTTENDE SENTRALE FORHANDLINGER OM OVERENSKOMSTER I OVERENSKOMSTOMRÅDE 10 (HELSEFORETAK) I SPEKTER OMRÅDET

År 2010, den 30. september, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne v/Akademikerne helse vedrørende overenskomst for overenskomstområde 10 (Helseforetak).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd og protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne den 15. april 2010.

Tilstede:

For Spekter
Stein Gjerding
Cathrine Hennig
Øyvind Bakke
Wenche Eikens
Berit Hægeland
Ingvild Elden

For Akademikerne
Rune Frøyland
Torunn Janbu
Anne Kjersti Befring
Hege Gjessing
Hanne Gillebo-Blom
Bjørn Ove Kvavik
Trond Teisberg
Ann Torunn Tallaksen
Cecilie Fauchald Rygg

1. Avslutning av forhandlingene

A. Protokoll fra forhandlinger om sosiale bestemmelser (del A1)

Spekter og Akademikerne konstaterer at det er oppnådd enighet i forhandlingene om sosiale bestemmelser, og godkjenner denne delen av overenskomsten slik det fremgår av protokoll datert 3. mai 2010.

B. Den forbundsvise landsomfattende delen av overenskomsten (del A2)

Spekter og Akademikerne konstaterer at det er oppnådd enighet om overenskomstens del A2 mellom Spekter Helse og Den norske legeforening. Spekter og Akademikerne viser til protokollen fra forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del A2 slik den fremgår av protokoll av 23. august 2010.

Minstelønnen for overleger, jf. § 5.4.5, settes til kr 556.000.

C. De lokale forhandlingene (del B)

Spekter og Akademikerne konstaterer at det i de lokale forhandlingene er oppnådd enighet om overenskomstens del B mellom følgende virksomheter og organisasjoner:

- Akershus Universitetssykehus HF
 - Akademikergruppen
- Helgelandssykehuset HF
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Helse Bergen HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
 - Den norske tannlegeforening
- Helse Finnmark HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Helse Fonna HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Helse Førde HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Helse Midt-Norge RHF
 - Tekna
- Helse Nord RHF
 - Akademikergruppen
- Helse Nordmøre og Romsdal HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
 - Tekna
- Helse Nord-Trøndelag HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
 - Tekna

- Helse Stavanger HF
 - Den norske legeforening
 - Den norske tannlegeforening
 - Norsk Lektorlag
 - Norsk Psykologforening
 - Samfunnsviterne
 - Siviløkonomene
 - Tekna
- Helse Sunnmøre HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Helse Sør-Øst RHF
 - Akademikergruppen
- Nordlandssykehuset HF
 - Akademikergruppen
 - Norsk Psykologforening
- Oslo universitetssykehus HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Psykiatrien i Vestfold HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Rusbehandling Midt - Norge HF
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
 - Samfunnsviterne
- St. Olavs hospital HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
 - Tekna
- Sunnaas sykehus HF
 - Norsk Psykologforening
- Sykehuset i Telemark HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening

- Sykehuset i Vestfold HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Sykehuset Innlandet HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Sykehuset Østfold HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Sørlandet Sykehus HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
- Universitetssykehuset i Nord-Norge HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
 - Samfunnsviterne
- Vestre Viken HF
 - Akademikergruppen
 - Den norske legeforening
 - Norsk Psykologforening
 - Samfunnsviterne

Spekter og Akademikerne viser til protokollene fra de lokale forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del B for perioden 1. mai 2010 til 30. april 2012 slik det fremgår av protokollene.

Det var ved avslutningen av de lokale forhandlingene ikke oppnådd enighet mellom:

- Akershus universitetssykehus HF og Den norske legeforening
- Akershus universitetssykehus HF og Norsk Psykologforening
- Oslo universitetssykehus HF og Tekna
- Sunnaas sykehus HF og Den norske legeforening
- Sykehuset i Telemark HF og Norsk Psykologforening
- Nordlandssykehuset HF og Den norske legeforening

Spekter og Akademikerne er enige om å løse uenighetene slik:

Akershus universitetssykehus HF og Den norske legeforening

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 13. september 2010 gjøres gjeldende med følgende endringer:

Generelt tillegg overleger fastsettes til kr 18.000.

Minstelønn overleger fastsettes til kr 572.000.

Pott til individuell fordeling fastsettes til kr 1.000.000 og skal fordeles slik at det først skal benyttes kr 300.000 i et likt generelt tillegg til alle overleger.

Akershus universitetssykehus HF og Norsk Psykologforening

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 10. juni 2010 gjøres gjeldende.

Oslo universitetssykehus HF og Tekna

Protokoll og overenskomstens del B fastsettes slik det fremgår av vedlegg.

Sunnaas sykehus HF og Den norske legeforening

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 14. september 2010 gjøres gjeldende.

Sykehuset i Telemark HF og Norsk Psykologforening

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 10. juni 2010 gjøres gjeldende med følgende endringer:

Minstelønn psykologspesialist endres til kr 575.000.

Studiepermisjon for psykologspesialist innføres slik:

Det etableres ordning med 4 måneders studiepermisjon hvert 5. år for psykologspesialister, jf. B-delsoverenskomstens pkt. 7.

Utover bestemmelsene i B-dels overenskomstens pkt. 7 gjelder følgende bestemmelser ved innføring av permisjonsordningen:

For psykologer i stilling som spesialist ved tidligere Blefjell sykehus HF, som ved fusjonen med STHF pr 01.07.09 hadde opparbeidet seg rettigheter til studiepermisjon, godskrives opptjeningsstiden fra Blefjell sykehus HF's B-delsoverenskomst over i ny ordning ved STHF. For øvrige psykologspesialister med sammenhengende fast ansettelsesforhold i 100 % stilling som spesialist ved STHF, teller hvert 1/1 år fra 01.01.2002 som ½ års opptjeningsstid. Ansettelse før 2002 gir ikke opptjeningsstid.

Klinikkene er ansvarlig for å utarbeide oversikt over psykologspesialistenes opptjeningsstid. Psykologspesialistene melder sine eventuelle planer for uttak av studiepermisjon innen

30.11.10 til ansvarlig leder. Basert på opptjeningsstid og psykologspesialistenes innmeldte planer skal klinikkene innen 31.01.11 ha utarbeidet indikativ plan for innfasing av permisjonsordningen. Klinikken ved ansvarlig leder skal forstå prioriteringsrekken for gjennomføring av permisjon. I prioriteringen skal psykologspesialistenes tidligere studiepermisjoner tas med i vurderingen, både med hensyn til når de ble gjennomført, og varighet. Hyppige og/eller langvarige tidligere studiepermisjoner med lønn kan gå til fradrag i permisjonstiden. Beslutning tilligger ansvarlig leder etter en rimelighetsvurdering og dialog med angjeldende psykologspesialist.

Hensynet til forsvarlighet og kapasitet i pasientbehandling i ordinær drift går foran avvikling av studiepermisjon. Arbeidsgiver skal ut fra forsvarlighetshensyn så langt som mulig legge til rette for suksessiv avvikling av studiepermisjonen. Dersom innfasing av permisjonsordning kommer i konflikt med forsvarlighetshensyn og sykehusets pålagte krav om pasientbehandling, kan innfasingen utsettes.

Nordlandssykehuset HF og Den norske legeforening

Arbeidsgivers siste tilbud i protokoll datert 14. september gjøres gjeldende med følgende endringer:

Generelt tillegg overleger fastsettes til kr 20.500.
Minstelønn overleger fastsettes til kr 582.000.
Pott til individuell fordeling fastsettes til kr 372.000.

Nytt punkt 5.5.5. Tillegg for professorkompetanse
Leger med professorkompetanse gis et tillegg på kr 10.000.

Beløpet belastes ikke pott til individuell fordeling.

2. Gjennomføring av forhandlingsresultatet

De avtalte tilleggene utbetales så snart det er praktisk mulig. Tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

3. Øvrige bestemmelser

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene datert 15. april 2010.

Spekter og Akademikerne har godkjent forhandlingsresultatet.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Akademikerne

Stein Gjerding

Rune Frøyland

PROTOKOLL PRAKTISERING AV AVTALTE LØNNSTILLEGG

År 2010, den 30. september, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne.

Tilstede:

For Spekter
Stein Gjerding

For Akademikerne
Rune Frøyland

Partene har diskutert praktisering av følgende formulering i avsluttende sentral protokoll mellom Akademikerne og Spekter:

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før vedtakelsen, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partene viser til at Spekter Helse og Den norske legeforening i forhandlingene om overenskomstens del A2 for overenskomstområde 10 og 4, jf. protokoller datert 23. og 25. august 2010, under disse forhandlingene la til grunn at endret vaktlønn som følge av tillegg gitt i nevnte protokoller etterbetales fra 1. januar 2010.

Partene er videre enige om at avtalte tillegg også etterbetales til turnusleger som har fratrådt stillingen før vedtakelsen.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Akademikerne

Stein Gjerding

Rune Frøyland

A1 SOSIALE BESTEMMELSER LOVISENBERG

PROTOKOLL FRA FORHANDLINGER VEDRØRENDE SOSIALE BESTEMMELSER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 4 LOVISENBERG

År 2010, den 3. mai ble det holdt forhandlinger mellom

- Spekter og
- Den norske Legeforeningen
- Norsk Psykologforening
- Samfunnsviterne/ Tekna
- Den norske Tannlegeforening

Vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 4 Lovisenberg

Tilstede i ett eller flere møter:

For Spekter:

Stein Gjerding
Anne Grete Sandbukt
Øyvind Bakke
Håkon Cordt-Hansen
Wenche Eikens
Berit Hægland
Olav Kvam

For forbundene i Akademikerne:

Svein Sjølie
Ann Torun Tallaksen
Hanne Gillebo-Blom
Bjørn Ove Kvavik
Cecilie Fauchald Rygg

De sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 4 Lovisenberg prolongeres.

Forbundene har fremmet krav om at § 7.1 Yrkesskade i første ledd gis følgende tillegg:

Dette gjelder også når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold fra pasient/klient/bruker eller dennes pårørende på fritiden, og som medfører hel eller delvis uførhet. Dersom skaden fører til at arbeidstakeren dør, gjelder punkt 7.7. Erstatningen skal være den samme som om skaden hadde skjedd under arbeid.

Spekter har avvist kravet og krevd bestemmelsen prolongert.

Partene er enige om at denne uenigheten defineres som et utestående spørsmål til de avsluttende sentrale forhandlingene.

For Spekter

For forbundene i Akademikerne

Stein Gjerding

Svein Sjølie

Til protokollen:

I

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll sikret som personlige ordninger.

II

Gjeldede tjenstepensjonsordning og AFP ordning videreføres og fryses inntil 30.04.2012. Endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene vil få virkning for sykehuset, jf. protokoller fra innledende sentrale forhandlinger. Eventuelle endringer gis virkning fra det tidspunkt det foretas endringer i disse ordningene.

III

Bestemmelsene i pkt. 9 Ferie er ikke til hinder for at feriepengene utbetales på et tidligere tidspunkt enn fastsatt.

IV

Partene er enige om at pkt. 1.2 skal forstås slik at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i barnets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketrygdløven.

V

Partene er enige om at pkt.1.2 er slik å forstå at inntektsgarantien gjelder for 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenge og opplæringspenge.

SOSIALE BESTEMMELSER FOR OVERENSKOMSTOMRÅDE 4 LOVISENBERG

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.

1.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

1.2

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i sykehuset er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag.

1.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i 1. måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

1.4

Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

1.5

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i sykehuset, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

1.6

Dersom moren har vært i sykehuset med tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap/ekteskap i henhold til lovgivningen eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

2. Lønn under omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

3. Lønn ved fri under amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

4. Lønn under militærtjeneste mv

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i sykehuset utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i sykehuset, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Merknad til punktene 1-4:

Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

5. Omplussing

Ved omplussing innen sykehuset pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

6. Forsikring på tjenestereiser

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

7. Yrkesskedeforsikring

7.1 Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

7.2 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av en yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf. ftrl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

7.5 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

7.6 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet – 1 G

30-70 % medisinsk invaliditet – 2 G

Over 70 % medisinsk invaliditet – 3 G

7.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 8.3.

7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

7.10 Forsikring

Sykehuset plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

8. Gruppelivsforsikring

8.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i sykehuset, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt. 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

8.2 Dekning:

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
51 år	9,5 G	
52 år	9,0 G	
53 år	8,5 G	
54 år	8,0 G	
55 år	7,5 G	
56 år	7,0 G	
57 år	6,5 G	
58 år	6,0 G	
59 år	5,5 G	
Over 50 år	5,0 G	

8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

B Samboer (se dog bokstav C).

C Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig

ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G til dødsboet.

8.6 Forsikring

Sykehuset plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

9. Ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr. 1, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve frem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepenges grunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges stil grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter

ferieloven, jfr. lovens § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul – og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom sykehuset og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidende skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepengene i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepengene utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet.

10. Arbeidstidsforkortelsen pr 01.01.87

Arbeidstidsforkortelsen pr. 01.01.87 videreføres.

PROTOKOLL AVSLUTTENDE SENTRALE FORHANDLINGER OM OVERENSKOMSTER I OVERENSKOMSTOMRÅDE 4 (LOVISENBERG) I SPEKTER OMRÅDET

År 2010, den 30. september, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akademikerne v/Akademikerne helse vedrørende overenskomst for overenskomstområde 4 (Lovisenberg).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd og protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne den 15. april 2010.

Tilstede:

For Spekter
Stein Gjerding
Cathrine Hennig
Øyvind Bakke
Wenche Eikens
Berit Hægeland
Ingvild Elden

For Akademikerne
Rune Frøyland
Torunn Janbu
Anne Kjersti Befring
Hege Gjessing
Hanne Gillebo-Blom
Bjørn Ove Kvavik
Trond Teisberg
Ann Torunn Tallaksen
Cecilie Fauchald Rygg

1. Avslutning av forhandlingene

A. Protokoll fra forhandlinger om sosiale bestemmelser

Spekter og Akademikerne konstaterer at det er oppnådd enighet i forhandlingene om sosiale bestemmelser, og godkjenner denne delen av overenskomsten slik det fremgår av protokoll datert 3. mai 2010.

B. Den forbundsvise landsomfattende delen av overenskomsten

Spekter og Akademikerne konstaterer at det er oppnådd enighet om overenskomstens forbundsvise landsomfattende del mellom Spekter og Den norske legeförening. Spekter og Akademikerne viser til protokollen fra forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del A2 slik den fremgår av protokoll av 25. august 2010.

C. De lokale forhandlingene

Spekter og Akademikerne konstaterer at det i de lokale forhandlingene er oppnådd enighet om overenskomstens del B med:

- Den norske tannlegeforening
- Norsk Psykologforening
- Samfunnsviterne/Tekna

Spekter og Akademikerne viser til protokollene fra de lokale forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del B for perioden 1. mai 2010 til 30. april 2012 slik det fremgår av protokollene.

Det var ved avslutningen av de lokale forhandlingene ikke oppnådd enighet med:

- Den norske legeforening

Spekter og Akademikerne er enige om å løse uenighetene slik:

Protokollutkast fra forhandlingsmøte 8. september 2010 gjøres gjeldende. Endret fordypningstid for leger i spesialisering innarbeides snarest i tjenesteplanene og skal senest vært iverksatt fra 1. januar 2011.

2. Gjennomføring av forhandlingsresultatet

De avtalte tilleggene utbetales så snart det er praktisk mulig. Tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

3. Øvrige bestemmelser

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene datert 15. april 2010.

Spekter og Akademikerne har godkjent forhandlingsresultatet.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Akademikerne

Stein Gjerding

Rune Frøyland



Akademikerne er hovedorganisasjonen for
norske akademikerforeninger.

Gå inn på www.akademikerne.no/bli-medlem

[Akademikerne](#) Fridtjof Nansens plass 6, 0160 Oslo
tel +47 95 30 90 90 [faks](#) +47 94 76 07 47 [e-post](#) post@akademikerne.no
www.akademikerne.no



akademikerne