

PROTOKOLL

År 2018, den 24. januar, ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Den norske legeforeningen vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder Legeforeningens medlemmer i overenskomstområde 10 Helseforetak.

For Spekter-Helse:

Sylvia Brustad
Stein Gjerding
Stian Bøe
Hilde Christiansen
Svein Tore Valsø

For Den norske legeforening:

Marit Hermansen
Christer Mjåset
Jon Helle
Anne-Karin Rime
Anja Fog Heen
Lars Duvaland
Hanne Gillebo-Blom
Jan Eikeland
Bjørn Ove Ekern Kvavik
Kristin Krogvold

Partene viser til at Arbeidsretten i sin dom av 6. november 2017 fattet følgende slutning:

Overenskomster fastsatt ved slutningens punkt 3 og 4 i Rikslønnsnemndas kjennelse 27. februar 2017 i henhold til lov av 20. desember 2016 om lønnsnemndbehandling interessetvist mellom Akademikerne og Spekter, kjennes ugyldige i sin helhet.

Partene er enig om at følgende skal gjelde for Legeforeningens medlemmer for overenskomstområde 10 Helseforetak:

Overenskomsten del A2 mellom Spekter-Helse og Den norske legeforeningen for perioden 2014-2016 prolongeres frem til 30. april 2018, med følgende endringer:

§ 3.6.3 Vernebestemmelser:

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

Arbeidsplanen skal settes opp og rullere etter et fast mønster basert på antall leger i vaktstjiktet. Arbeidstiden organiseres slik at den 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 arbeidsplanen endres for å korrigere for dette forhold.

Følgende innarbeides i overenskomsten:

Langtidsfravær

Fravær av lengre varighet skal så langt det er mulig dekkes ved bruk av vikar. Hvis dette ikke er mulig kan arbeidsplanen, ved lov- og avtalefestet fravær og annet langtidsfravær av minst 8 ukers varighet, settes opp og rullere etter et fast mønster basert på antall tilgjengelige leger.

Sommerferieavvikling

Partene er enige om viktigheten av at sykehusene gir et godt pasienttilbud også under sommerferieavviklingen. Samtidig er det viktig at alle leger får avviklet sin ferie og at arbeidsbelastningen ikke blir for høy for enkeltleger i denne perioden. Partene er enige om at det som følge av høyere arbeids- og vaktbelastning skal legges særlig vekt på arbeidstakernes helse og velferd.

Partene er enige om at endret bemanningsbehov som følge av ferieavviklingen om sommeren så langt det er mulig dekkes ved bruk av vikar.

I forhold til de rullerende arbeidsplanene vil det under sommerferieavviklingen oppstå ledige vakter som må dekkes inn. Partene er derfor enige om at det kan være hensiktsmessig at det i denne perioden etableres nye arbeidsplaner som dekker dette vaktbehovet, slik at det sikres mest mulig forutsigbarhet for den enkelte lege og for sykehusdriften. Det følger av dette at arbeidsplaner for sommerferieperioden må settes opp med antall tilgjengelige leger med et rullerende fast mønster, så langt dette er mulig.

Partene lokalt kan avtale hvordan sommerferieavviklingen skal organiseres. Med mindre partene lokalt avtaler noe annet gjelder følgende:

Etablering av arbeidsplaner for sommerferien skal skje etter reglene i overenskomstens del A2 § 3.4 og etter reglene i ferieloven. Dette innebærer bl.a. at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal ta initiativ overfor tillitsvalgte til å drøfte fastsetting av feriefritid, vikarbehovet samt overordnede føringer og utfordringer i forbindelse med ferieavviklingen. Underretning om feriefastsettingen gjøres tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, jf. ferieloven § 6 (2). Arbeidsplaner for sommeren skal være klare senest 8 uker før iverksettelse og skal være på maksimalt 10 uker, innenfor ferielovens hovedferieperiode.

Ved bruk av arbeidsplaner for sommeren skal den ordinære planen gjenopptas når sommerplanperioden er over, med tilsvarende timer UTA som før sommerferien, med mindre det er utarbeidet ny arbeidsplan, jf. bestemmelsene i overenskomstens § 3.4.

Dersom det oppstår behov for at leger som inngår i den ordinære bemanningsplanen må dekke ekstra vaktbehov som oppstår som ledd i ferieavviklingen, skal dette legges inn i arbeidsplanen.

Ved økt vaktbelastning, men uten bruk av ekstra UTA-tid utover allerede avtalt UTA-tid, honoreres de ekstra vakttimene med minst 0,08 % av basislønn per ekstra time.

Ekstra UTA-tid som oppstår som følge av økt vaktbelastning skal honoreres med minst 0,12 % av basislønn per ekstra time. UTA-tid forutsetter avtale mellom den enkelte lege og arbeidsgiver, jf. § 3.3 siste ledd.

Det betales ikke tillegg etter begge ovenstående satser for samme time. Ordinært vakttillegg, jf. A2 § 5.5, kommer ikke i tillegg til disse satsene.

§ 3.6.4 Fritak for vakt tredje ledd endres slik:

Kvinner som ammer gis mulighet til å ha en daglig arbeidstid som ikke overstiger 9 timer.

Gravide leger som er i de tre siste måneder av svangerskapet, gis rett til fritak fra vakt. For gravide som benytter seg av muligheten for vaktfritak skal det utarbeides en tjenesteplan med dagarbeidstid, tilsvarende den gravides stillingsprosent i resten av svangerskapet. Den gravide skal beholde et uketimetall som om vedkommende fortsatt gikk i vakttjeneste (begrenset oppad til 38 timer per uke). Gravide som fritas i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn. Med full lønn menes lønn inklusive tillegg etter opprinnelig tjenesteplan.

Overenskomstområde 4 - Lovisenberg

For overenskomstområde 4 Lovisenberg gjøres det samme gjeldende som for overenskomstområde 10 Helseforetak.

For Spekter-Helse

For Den norske legeforening



Sylvia Brustad



Marit Hermansen

Til protokollen

Gjennomstrømningsstillinger for gruppe 1-tjeneste for 4-6 års stillinger

Partene er enige om viktigheten av å sikre utdanningen også for leger midlertidig ansatt i 4-6 års stillinger før 1.7.2015. Som følge av dette gjøres følgende midlertidig unntak fra bestemmelsen om fast tilsetting for leger i spesialisering:

- Stillinger som legen midlertidig skal tjenestegjøre i for å gjennomføre nødvendig gruppe 1-tjeneste til spesialiseringen og hvor vedkommende er ansatt i en 4-6 års stilling etter gammel ordning.

Merknad:

Unntak fra kravet til fast ansettelse for gjennomstrømningsstillinger forutsetter at tjenesten gjelder for den perioden som gjenstår av den enkeltes behov for gruppe I-tjeneste.

Utdanningspermisjon

Partene er enige om følgende når det gjelder § 4.2.1 Utdanningspermisjon:

Partene er enige om at deltidsansatte leger har krav på utdanningspermisjon i tråd med bestemmelsen og med samme opptjening som for heltidsansatte, men i den stillingsbrøk legen har på permisjonstidspunktet.

Passiv vakt på arbeidsstedet

Partene er enige om å diskutere spørsmål knyttet til passiv vakt på arbeidsstedet i hovedoppgjøret 2018.

Vedrørende eksisterende avtaler for sommerferieperioden

Partene erkjenner viktigheten av gode lokale ordninger for ferieavvikling.

Denne avtale setter ikke til side allerede inngåtte lokale avtaler som har virkning for sommerferieavviklingen 2018.

Evaluering

Partene skal gjennomføre en evaluering av sommerferieavvikling 2018 og 2019 og øvrige endringer i overenskomsten som grunnlag for hovedoppgjøret 2020. Evalueringen gjennomføres etter en omforent prosess der lokale erfaringer kartlegges og bringes inn for de sentrale parter. Forsvarlighet i pasientbehandlingen, arbeidsbelastning og arbeidsmiljøkonsekvenser for legene samt konsekvenser for sykehusenes drift, skal bl.a. vurderes.