

PROTOKOLL

Den 3 og 4.juni 2024 ble det holdt forhandlinger mellom Spekter og Den norske legeförening vedrørende revisjon av overenskomstens del A2 for overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne datert 9. april 2024 samt protokoll vedrørende avtale om forhandlingssystem i område helseforetak datert 11. november 2021.

Til stede på et eller flere møter:

For Spekter:

Anne - Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Sine Kari Braanaas
Venke Ringstad
Ida Kinn
Elin Dalen
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Stein Gjerding
Thomas Brown
Emilie Ulsaker Knudsen

For DNLF:

Anne - Karin Rime
Ståle Clementsen
Ingeborg Henriksen
Marie Skontorp
Tobias Iveland
Hanne Gillebo - Blom
Kristin Krogvold
Jørgen Hellwege
Nina Bergsted
Jan Eikeland
Ida Øygard Haavardsholm

I For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS:

De generelle tilleggene fastsettes med utgangspunkt i de generelle tilleggene som er avtalt i overenskomstområde 10 Helseforetak. Det skal sikres en samlet prosentvis lønnsutvikling tilsvarende overenskomstområde 10. Det skal legges til grunn tilsvarende prioritering mellom gruppene som i overenskomstområde 10. De lokale parter foretar en nærmere beregning av hva dette vil utgjøre i lønnstillegg for hver enkelt lønnskategori.


AKR

Tilleggene gis med virkning fra 1. januar 2024.

Tilleggene inngår i basislønn, jf § 5.2 Lønn.

Lokalt avtalte minimumssatser økes tilsvarende det generelle tillegget for gruppen.

Tillegget er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

UTA og vaktlønn etterbetales fra virkningstidspunktet.

Lønnstilleggene skal komme i tillegg til den samlede lønn arbeidstakeren har fra før.

II For Martina Hansens Hospital AS:

Lønnstillegg fastsettes etter lokale forhandlinger.

III BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTENS DEL A2

Overenskomstens del A2 prolangeres med følgende endringer:

§ 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. **Det kan avtales at de kun unntas fra deler av overenskomsten.**

§3.4.1

Arbeidstidsordningene skal være slik at legene ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhets-hensyn, jf. arbeidsmiljøloven § 10–2 (1).

Involvering av legene ved deres tillitsvalgte i etablering av arbeidsplaner er et suksesskriterium for en hensiktsmessig arbeidstidsordning. Som en følge av dette skal det tilrettelegges for dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte gjennom hele prosessen.

De lokale parter skal i felleskap evaluere og vurdere forsvarligheten av gjeldende arbeidstidsordninger årlig, jf. § 3.6.3.

§ 3.4.4 Endring

Ved behov for endring i arbeidstidens inndeling, eller endring i omfang/ antall timer utvidet arbeidstid, skal arbeidsgiver så snart som mulig ta initiativ til utarbeiding av ny arbeidsplan, jf. § 3.4.3.

Vurderinger av forsvarlighet skal gjennomføres i forbindelse med etablering av nye arbeidsplaner og dersom forutsetningene for arbeidsplanen endres. Eksempler på endrede forutsetninger er endringer i pasientgrunnlag, aktivitetsnivå, bemanning eller kompetansesammensetning.

AB
AKR

For arbeidsplaner som har vaktordninger med høy arbeidsintensitet skal leder og tillitsvalgte ha jevnlig dialog om oppgaver som skal utføres på vakt.

§ 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 vaktstellet. Arbeidstiden organiseres slik at den ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke for noe enkelt vakt døgn 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, men minimum 10 timer mellom to planlagte arbeidsperioder til stede på arbeidsplassen. 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 (over 8 timers hvile i gjennomsnitt pr. døgn) **og der tiltak for å sikre forsvarlig hvile og redusert belastning ikke fører frem**, skal arbeidsplanen endres for å korrigere for dette forhold.

§4.1 Generelt, nest siste avsnitt endres slik:

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 arbeidsplanen. Det forutsettes at eksisterende ordninger videreføres. **Dersom legen ikke får avvirket fordypningstid i henhold til arbeidsplan og dette skyldes arbeidsgivers forhold, skal det avtales når fordypningstiden skal tas.**

§ 4.2.2 Permisjon til kurs, kongresser og møter

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

Merknad: Retten til fri med lønn (antall dager) kommer ikke i tillegg til eventuelle tilsvarende bestemmelser i overenskomstens del B.

Utgiftene til kost, losji og reise i forbindelse med deltakelse på kurs, kongresser og møter skal avklares med leder på forhånd. Arbeidsgiver dekker de kostnadene som ikke dekkes av Utdanningsfond III, og for øvrig i henhold til arbeidsgivers retningslinjer. Det er en forutsetning at legene søker Utdanningsfond III i forbindelse med deltakelsen.

§ 5.3.4 Leger i spesialisering

.....

Leger som ansettes i en LIS- stilling, og som allerede har erfaring i annen spesialisering etter gjennomført LIS 1, får denne tiden medregnet ved innplassering i lønnsstigen, oppad begrenset til 21 måneder. Herunder medregnes forskningstjeneste som er relevant for spesialiseringen oppad begrenset til **9 12** måneder. Med forskningstjeneste menes tjeneste om lege i stipendiatstilling, ph.d.- stilling, fordypningsstilling eller tilsvarende.

.....

§5.5 Vaktlønn

Nærmere avtale om kompensasjon for vakt avtales mellom partene i det enkelte helseforetak. Det gis kompensasjon for vakt med minst 0,028 % av basislønn for LIS og minst 0,030% av basislønn for overleger og legespesialister, og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

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

Merknad: Se § 3.4.6 for særskilt vaktlønnkompensasjon ved økt vaktbelastning i sommerferieperioden.

§ 5.6 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00

Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00 Det gis kompensasjon for ordinært arbeid i tidsrommet kl. 17.00–19.00 med **minst** 0,028 % av basislønn pr. time for leger i spesialisering og minst 0,030 % av basislønn pr. time for legespesialister og overleger.

§5.12 Tillegg for arbeid på helge- og høytidsdag

Kompensasjon for arbeid på helge- og høytidsdager avtales mellom partene i det enkelte foretak.

III LOKALE FORHANDLINGER

Det gjennomføres lokale forhandlinger for de legegrupper som ikke er gitt sentrale tillegg. Det benyttes et overheng fra 2023 på 0,5%.

Med mindre partene lokalt er enige om annet gjelder følgende:

Alle som er omfattet av overenskomsten skal være sikret et lønnstillegg.

Lønnstillegg i årets lønnsoppgjør skal komme i tillegg til den samlede lønn arbeidstakeren har fra før.

Virkningstidspunkt for lønnstillegg skal være 1.1.2024, med mindre partene lokalt er enige om annet. UTA og vaktlønn etterbetales fra virkningstidspunktet.

For Spekter


Anne-Kari Bratten

For Dnlf


Anne Karin Rime

Til protokollen

Lønnsutvikling overleger

De lokale parter skal i B-dels forhandlinger vurdere et lønssystem for overleger som har vært i sammenhengende klinisk, pasientnært tjeneste i f.eks 5 og 10 år i stilling som overlege, der dette eller tilsvarende ikke er etablert.

Seniorpolitikk

De lokale parter oppfordres til å drøfte ulike seniorpolitiske tiltak spesielt tilpasset legers arbeidssituasjon.

Medarbeidersamtale

Arbeidsgiver skal ta initiativ til en årlig medarbeidersamtale.

Arbeidssituasjonen for forskere i klinisk arbeid

De lokale parter skal ha dialog om hvordan sykehuset ivaretar arbeidssituasjonen for forskerne. Partene skal blant annet diskutere rammene for forskningen, herunder forskerens deltakelse i vaktordninger ved sykehuset, samt lønns- og arbeidsvilkår.

Tillegg for arbeid på helge- og høytidsdager

Det er avtalt ulike varianter av tillegg for arbeid på helge- og høytidsdager ved mange sykehus. Sentrale parter oppfordrer til at dette temaet diskuteres i de lokale forhandlingene.

AB
AKR