

**~~FORSLAG TIL~~ NY LOKAL SÆRAVTALE OM  
særskilte lønns- og arbeidsvilkår for leger  
mellom  
Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus  
(HSR)  
og  
Den norske Legeforening (Dnlf)  
01.01.2009-31.12.2010**

I dette dokumentet er det som er skrevet med vanlig svart skrift direkte avskrift fra den nye sentrale særavtalen gjeldende for perioden 01.01.09-31.12.10, mens det som er skrevet med svart kursiv er videreførte bestemmelser fra eksisterende lokale særavtale.

Handwritten signatures in black ink, including a large signature at the bottom and two smaller ones above it.

## **§ 1 Virkeområde og partsforhold**

### **§1.1 Virkeområde**

Denne særavtale (*den sentrale*) er inngått med hjemmel i Landsoverenskomsten for spesialisthelsetjenesten § 1.3 og gjelder særskilte lønn- og arbeidsvilkår for alle arbeidstakere som er i et fast forpliktende arbeidsforhold og er medlem av Den norske legeforening i virksomheter omfattet av lov av 2. juli 1999 om Spesialisthelsetjenesten. Med fast forpliktende arbeidsforhold menes her både faste og midlertidige tilsatte, samt heltids- og deltidstilsatte.

*Denne lokale særavtale gjelder for medlemmer av Den norske Legeforening som er tilsatt ved Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus as, og bygger på "Hovedavtale 2009-2010", "Overenskomst for Spesialisthelsetjenesten" mellom HSH og Den norske Legeforening (m.fl.), og "Særavtale om særskilte lønns- og arbeidsvilkår for leger" mellom HSH og Den norske Legeforening.*

### **§ 1.2 Parter**

Partene i denne særavtalen (*den sentrale*) er HSH og Den norske legeforening

*Partene i denne lokale særavtalen er HSR og Den norske legeforening.*

### **§ 1.3 Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske legeforening**

Der det i denne særavtalen bestemmes at enkelte forhold skal forhandles i den enkelte virksomhet, skal dette forhandles mellom de lokale parter, jfr. vedlegg 2 til Landsoverenskomsten.

*Dnlf representeres lokalt ved tillitsvalgte for henholdsvis overordnede og underordnede leger.*

### **§ 1.4 Unntak**

Særavtalen omfatter ikke ledere eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger. Det skal avklares gjennom lokale forhandlinger hvem særavtalen skal gjelde for.

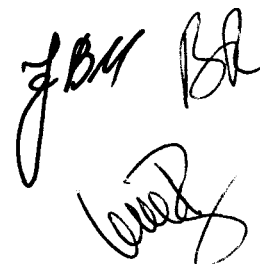
*Ved HSR er enhetsleder revmatologi/revmakirurgi og enhetsleder ved hudpoliklinikken unntatt denne særavtalen.*

### **§ 1.5 Tilsetting**

*Nytilsatte har anledning til å rådføre seg med tillitsvalgte vedrørende lønns- og arbeidsvilkår. Utlysning av stillinger foretas i landsdekkende tidsskrift eller lignende.*

### **§ 1.6 Legeattest**

*Arbeidsgiver kan kreve tilfredsstillende lege-/helseattest.*



## § 2 Tjenesteplikt/tjenestested

### §2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten og arbeidssted for den enkelte lege skal være regulert i arbeidsavtalen. Særlige plikter kan fremgå av denne særavtalen eller av lokale eller individuelle avtaler.

Merknad:

Reguleringen omfatter legearbeid som er relevant for stillingen. Dette kan være medisinske oppgaver som virksomheten er pålagt ved lov eller påtar seg på annet grunnlag, med tilhørende administrative og undervisningsmessige gjøremål. Virksomheten fastsetter instruks eller annen nærmere spesifisering av de enkelte stillingsgruppers tjenesteplikter etter drøftelse med Den norske legeförening.

### § 2.2 Ambulerende tjeneste

Tjeneste i virksomheten utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.

Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i den enkelte virksomhet eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

I ekstraordinære tilfeller kan ambulerende tjeneste 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 inneholde bestemmelser om varighet og oppsigelsestid.

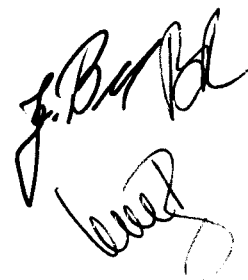
### § 2.3 Rotasjonsordning

Rotasjonsordninger er formalisert samarbeid mellom flere virksomheter og/eller med helseforetak 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. De lokale tillitsvalgte/Den norske legeförening skal uttale seg i forbindelse med etablering av rotasjonsordning.

Rotasjonsordninger kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i den enkelte virksomhet eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

### § 2.4 Kombinerte stillinger

Det kan i virksomhetene tilrettelegges for kombinerte stillinger med tjenestested både på sykehus og universitetet/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 ved utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank**

Tjenesteplikten omfatter ikke tjeneste ved utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank. Slik tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i den enkelte virksomhet eller særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i slik tjeneste på frivillig grunnlag. Når slik tjeneste inngår som en del av den ordinære virksomheten, omfatter tjenesteplikten dette.

Merknad:

Det skal fremgå av arbeidsavtalen omfanget av tjenesteplikten.

## **§ 2.6 Bierverv**

*Det gis anledning til å utfylle legeerklæringer utenom arbeidstid etter direkte oppgjør fra NAV og forsikringselskap.*

## **§ 2.7 Barnehageplass og bolig**

*Ved nyansettelse vil HSR kunne bistå med å skaffe bolig og barnehagesplass. HSR vil etter konkret søknad kunne dekke dokumenterte flyttekostnader etter billigste reisemåte, begrenset oppad til kr 15.000. Eventuell godtgjørelse gis ved fast ansettelse. Ved eventuell fratreden før 12 måneders sammenhengende tjeneste ved HSR, tilbakebetales all mottatt flyttegodtgjørelse til HSR.*

Handwritten signatures in black ink. On the left, a signature that appears to be 'JBA'. On the right, a signature that appears to be 'BA' with a large flourish underneath.

## § 3 Arbeidstid

### § 3.1 Generelt

Partene er enige om at leger i sykehus er dagarbeidere med vakttjeneste. Som arbeidstid regnes den tid legen etter lov og avtale 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 og 10-9 jfr. § 10-4.

Den alminnelige arbeidstid som ikke er vaktarbeid legges som hovedregel i tidsrommet mellom kl. 07.00 til 17.00 i ukens 5 første dager.

Minst 20 timer i gjennomsnitt per uke skal legges i tiden 0700 til 1700 i ukens 5 første dager.

Partene erkjenner at det kan være nødvendig med en annen ordning. Bestemmelsen er ikke til hinder for at det eventuelt kan avtales slike ordninger lokalt.

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene i virksomheten.

Merknad:

I forbindelse med at tjenesteplikten er basert på dagarbeid med vakttjeneste, jf. § 3.2, legges følgende sikring til grunn:

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

For legeri virksomhet som pr. 31.03.02 var omfattet av bestemmelsene om gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke i tariffområdene HUK-kommune og HUK-Oslo, videreføres disse bestemmelsene som personlig ordning så lenge de er ansatt i virksomheten.

### § 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.

*Frivillig utvidet arbeidstid utover dette avtales mellom HSR og den enkelte arbeidstaker.*

Det kan gjøres avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om utvidet tjeneste/arbeidstid uten hinder av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering § 10-12 nr 4.

Avtaler om utvidet tjeneste / arbeidstid bør innehold bestemmelser om varighet og oppsigelsestid.

### § 3.4 Ambulerende tjeneste/rotasjonsordning

Når legen inngår i rotasjonsordninger eller ambulerende tjeneste jfr. §2.2 og 2.3, 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:

Med vaktarbeid menes arbeid på kvelder, netter og i helger der diagnostikk og behandling ikke forsvarlig kan utsettes til ordinær arbeidsdag.

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.

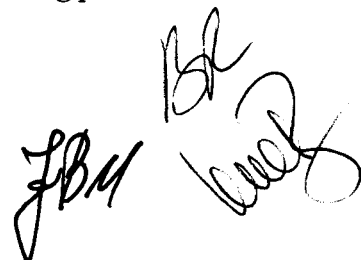
Ved utrykning under hjemmevakt skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1. Beregning av timer ved hjemmevakt kan for øvrig avtales mellom partene i den enkelte virksomhet.

*Arbeidsgiver gir telefongodtgjørelse med kr. 2.000,- pr. år (brutto) for leger som deltar i vaktordning. I tillegg stiller arbeidsgiver mobiltelefon til disposisjon for vakthavende lege.*

*Telefonhenvendelser etter kl. 24.00 teller ½ time.*

*Vakthavende må ved hjemmevakt kunne stille på sykehuset på ½ times varsel.*

*Sykehuset dekker reiseutgifter etter rimeligste alternativ i forbindelse med utrykning på vakt.*



## § 3.5.2 Vaktplikt

Legen plikter å delta i de vaktordninger som virksomheten har behov for å dekke. I spesialiteter der det er nødvendig med vaktkompetanse skal leger under 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, jf. § 2.2.

## § 3.5.3. Vernebestemmelser

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

Arbeidstiden organiseres slik at den over en periode i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid 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. 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.

Eventuelle begrunnede avvik fra vernebestemmelsenes regulering av arbeidstiden skal nedfelles i skriftlig avtale mellom de lokale parter.

## § 3.5.4 Fritak for vakt

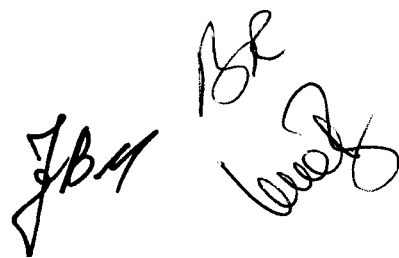
Overordnet lege kan be seg fritatt for plikt til tilstedevakt ved fylte 58 år og for hjemmevakt ved fylte 60 år. For overordnet lege i særlig belastende fag, kan det avtales fritak ved lavere alder. Alder og hva som regnes som særlig belastende fag, avtales mellom partene i den enkelte virksomhet.

Gravide som er i de tre siste måneder av svangerskapet, 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. Med full lønn menes lønn inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Kvinner som ammer gis mulighet til arbeidstid som ikke overstiger 9 timer.

## § 3.5.5. Hvile etter uforutsette vakter

Lege som har ordinært arbeid dag etter uforutsett vakt skal ha rett til forsvarlig hvile.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a large signature that appears to be 'JBA', a smaller signature that appears to be 'BR', and another signature that appears to be 'Lund'.

## **§ 3.6 Overtidsarbeid**

### **§ 3.6.1 Generelt**


Det vises til Landsoverenskomstens § 6 om definisjon og avgrensning av overtid samt bestemmelser om overtidarbeid. For leger gjelder i tillegg følgende bestemmelser.

### **§ 3.6.2 Særlige bestemmelser om overtid**

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.

### **§ 3.6.3 Overleger i lederstillinger**

Overleger i lederstillinger som på grunn av uforutsette 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.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is written in a cursive style and appears to be 'J. B. M.'. The signature on the right is also cursive and appears to be 'B. R.' with a large flourish underneath.



## § 4 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.

### § 4.1 Generelt

Partene er enige om at virksomhetene 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 minstelønnen, jf. § 5.4.1.

For leger i spesialisering skal virksomheten tilrettelegge for at den enkelte lege gis tid til faglig fordypning. Tid til fordypning for leger i spesialisering avtales lokalt. Hvordan dette løses skal fremkomme av tjenesteplan. Det forutsettes at eksisterende ordninger videreføres.

Dersom legen skal omdisponeres skal det avklares hvordan denne tiden skal tas igjen.

*Det avsettes 4 (fire) timer pr. uke til fordypning for hver lege i spesialisering. Etter avtale med den enkelte lege kan fordypning samles i lengre perioder (hele dager). Fordypningstiden skal fremgå av tjenesteplanen. Fordypning kommer i tillegg til internundervisning.*

### § 4.2 Utdanningspermisjon

Legespesialister og overleger har krav på utdanningspermisjon med lønn i minimum 4 måneder pr. 5 års periode. Det utbetales full lønn inkludert tillegg etter oppsatt tjenesteplan med mindre annet avtales. Tilstås legen lønn fra annen arbeidsgiver i denne permisjonstiden, skal lønnen fra annen arbeidsgiver gå til fradrag i den lønn som utbetales av virksomheten.

Tidspunktet for permisjonen drøftes med den enkelte lege, og det forutsettes at det legges fram et utdanningsprogram. Tidspunktet for permisjonen fastsettes deretter av arbeidsgiver.

Dersom det går en 5-årsperiode uten at utdanningspermisjonen er avviklet skal de 4 månedene kunne avvikles uten at det går til fratrukk for neste periodes utdanningspermisjon, dersom arbeidsgiver er årsak 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 permisjonen. Opptjeningstid for neste permisjon skal avkortes forholdsmessig.

Tilsettingstid som legespesialist /overlege ved annen virksomhet som omfattes av spesialisthelsetjenesteloven av 2. juli 1999 eller ved helseforetak, jf. lov om helseforetak av 15.06.2001, skal telles med ved beregningen av 5-årsperioden.

Merknad:

Partene er klar over at overføring av tid fra annen virksomhet kan skape problemer. I den forbindelse bør det lokalt avtales hvem som skal prioriteres.

JBA  
BE  
Lund

*Det kan etter søknad tas ut en forholdsmessig andel av permisjonstiden før 5 års tjenestetid er opparbeidet.*

*Det er ikke anledning til akkumulering av overlegepermisjon utover 4 måneder.*

*Det påhviler arbeidsgiver evt. å sørge for å skaffe vikar i permisjonstiden.*

### **§ 4.3 Leger i spesialisering**

*Leger i spesialisering får dekket faktiske kostnader som ikke dekkes av Fond III (Dnlf) i forbindelse med nødvendige kurs. Som nødvendige kurs regnes også kurs som ikke er obligatoriske, men som legen kan dokumentere nødvendigheten av i forbindelse med spesialiseringen. Slike saker tas opp med vedkommendes enhetsleder for å avtale tid for kursdeltakelse i god tid på forhånd, samt under hvilke forutsetninger reise/opphold skal foregå.*

*Leger i spesialisering kan innvilges permisjon til tjeneste i annet helseforetak/sykehus for hoved/sideutdanning som HSR ikke kan gi, jfr. også pkt 6.5.*

### **§ 4.4 Overleger**

*For deltakelse i kurs og møter gis overleger dekning av faste utgifter til kurs/møter eller annen faglig oppdatering. Slike saker tas opp med vedkommendes enhetsleder for å avtale tid for kursdeltakelse i god tid på forhånd, samt under hvilke forutsetninger reise/opphold skal foregå.*

*Jbr BK  
Kvef*

## § 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 lønssystemene må ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig teamarbeid.

Partene er enige om at anvendt og relevant 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 lønssystem er ivaretatt gjennom rekrutteringstillegg, løses gjennom individuelle tillegg i det nye systemet.

### § 5.2 Lønnsdefinisjoner

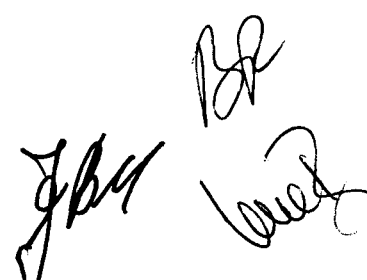
#### § 5.2.1 Lønn

Lønn består av følgende:

- Basislønn
  - o Minstelønn
  - o Tillegg for dr. grad
  - o Eventuelle andre kollektivt avtalte tillegg avtalt mellom partene i det enkelte virksomhet
- Individuelle tillegg. Det kan avtales at det individuelle tillegget eller deler av tillegget, inngår i basislønnen. Effektivitet og produktivitet vurderes.
- 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a large signature on the left, and two smaller initials or signatures on the right.

## § 5.3 Minstelønn

### § 5.3.1 Definisjon

Minstelønn er den lønn som danner grunnlaget for stillingens generelle lønnsnivå, og fremkommer av §5.3.2 til 5.3.6 nedenfor.

### § 5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens lønnes etter lokal avtale.

Medisinstudenter med lisens kr 340.500,-

*Medisinstudenter uten lisens kr 230.000,- (Lønnskategori A – HUK, stillinger uten særskilt krav om utdanning.)*

Leger som er ferdige med studiet, men som venter på turnusplass lønnes som turnusleger.

### § 5.3.3 Turnusleger

Turnusleger kr 376.000

### § 5.3.4 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning      kr 411.000,-

Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning      kr 446.500,-

Kategori C: >4 år av gjennomført spesialistutdanning      kr 482.000,-

Lokalt fremforhandlet tillegg utover dette fremgår av lokale protokoller ved HSR.

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

*\* Leger i spesialisering som går i stilling som konstituert overlege får lønn etter individuell avtale.*

*FBM*  
*Bo*  
*LowR*

*Leger i spesialisering får lagt ett år til sin ansiennitet under utregning av lønn i kategori A, B, og C. All tjeneste som lege i spesialisering, som er tellende til en spesialitet, skal telle med i ansiennitetsutregningen likeså tjeneste som militærlege.*

### **§ 5.3.5 Overleger**

Overleger - minstelønn

kr 535.000,-

Lokalt fremforhandlet tillegg utover dette fremgår av lokale protokoller ved HSR.

### **§ 5.4 Tillegg for doktorgrad**

Dr gradstillegg for leger som driver aktiv forskning:

kr 30 000

### **§ 5.5 Individuelle tillegg**

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

Effektivitet og produktivitet er viktig for virksomheten. Også på dette grunnlag skal virksomheten vurdere den enkeltes lønn.

*Individuelle tillegg gis etter kompetanse, erfaring eller andre forhold som kommer sykehuset til gode og avtales etter individuell vurdering.*

*Beredskapstillegg forhandles for den enkelte lege.*

### **§ 5.6 Vaktlønn**

Nærmere avtale om kompensasjon for vakt avtales mellom partene i den enkelte virksomhet. For leger i spesialisering gis kompensasjon for vakt med minst 0,025% av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Merknad: Vaktlønn utbetales for vaktjeneste mellom kl. 17.00 og 07.00 samt lørdager, helge- og høytidsdager, med mindre annet følger av lokal særavtale.

*Kompensasjon for vakt utbetales pr. omregnet time vakthavende lege står til disposisjon for sykehuset med 0,025% av basislønn pr. time for både overleger og leger i spesialisering. Pålagt forskjøvet vakt på kort varsel, dvs, mindre eller lik 1 uke, skal for overordnede leger kompenseres med kr. ,-500,- pr. vakt.*

*Utrykning på hjemnevakt godtgjøres med 0,11% av basislønn pr. time.*

### **§ 5.7 Uforutsette vakter**

Alle vakter som ikke står på den enkelte leges tjenesteplan er uforutsett vakt.

*JBA*  
*BR*  
*lover*

For leger i spesialisering og overleger 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.

## § 5.8 Tilfeldig overtid

For leger i spesialisering og overleger betales tilfeldig overtid med 0,10% av basislønn pr arbeidet overtidstime.

## § 5.9 Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning

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

## § 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Nærmere avtale om kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid som ikke allerede er kompensert jfr. § 3.3, avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

*Ved HSR godtgjøres utvidet tjeneste/arbeidstid (UTA) med 0,10% av basislønn pr. time for overordnede leger, og med 0,11% av basislønn pr. time for leger i spesialisering. Avtaler om frivillig utvidet arbeidstid som del av legens tjenesteplan har 2 – to - måneders gjensidig oppsigelsesfrist.*

*Pålagt tjeneste til bistand for annen lege utenfor tjenesteplan lønnes med 0,2% av basislønn pr. time. Denne bestemmelse trer inn i helt spesielle tilfeller og antas benyttes i svært liten grad ved HSR.*

## § 5.11 Særlige lønnsordninger

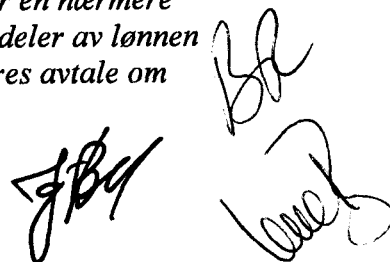
Partene er enige om at det lokalt kan inngås avtale mellom virksomhetene og den enkelte lege om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til virksomhetens produksjon og pasientbehandling. Slike avtaler skal i tillegg til å fastsette hvilken kompensasjon legen får også definere hvilken tidsperiode avtalen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

Merknad til § 5 Lønnsbestemmelser:

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

*Produktivitet.*

*I særskilte tilfeller kan det lokalt gjøres avtale om produksjonsrelatert lønn for en nærmere angitt periode. I slike tilfeller kan produksjonsrelatert lønn erstatte hele eller deler av lønnen som er forhandlet frem i særavtalens sentrale og lokale del. Det kan også gjøres avtale om*



*produksjonsrelatert tilleggslønn i de tilfeller arbeidet som utføres genererer økt pasientbehandling og økte inntekter for sykehuset. Slikt arbeid kan legges utenfor den alminnelige arbeidstid.*

*For underordnet lege i avdeling kan det avtales ekstra godtgjørelse dersom vedkommende i lengre perioder har en vesentlig større arbeidsbelastning enn det som er rimelig å forvente i en normal optimal bemanningssituasjon. Godtgjørelse for dette avtales individuelt med den enkelte lege dette gjelder.*

## **§ 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
- NR-Id.nr.

### **§ 6.2 Innstilling og tilsetting**

Tilsetting 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 for å bli ferdig spesialist, skal ha fortrinn til å bli rangert foran øvrige søkere. Virksomheten 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 om rangeringen før tilsetting foretas.

### **§ 6.3 Fordypningsstilling**

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

### **§ 6.4 Forlengelse**

Dersom tjeneste for leger 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 inkludert tillegg etter oppsatt tjenesteplan for å gjennomføre nødvendige kurs og tilleggstjeneste som er en del av spesialiseringen.

Leger under 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.

*For HSR gjelder følgende bestemmelse.*

*Leger i spesialisering som gjennomfører tjeneste ved sentral akademisk institusjon eller av annen grunn bor borte fra hjemmet for å få nødvendig tjeneste for spesialistutdanning, kan etter søknad – i forkant av permisjonen - få økonomisk støtte med inntil kr. 5.000, pr. måned, og dekning av 2 hjemreiser pr. måned etter rimeligste reisemåte. Ytelsen gis kun når legen p.g.a. tjenesten har 2 husholdninger, og den gis med en bindingstid på det dobbelte av tidsrommet det er gitt støtte for. Ved opphør før utløpt bindingstid, tilbakebetales forholdsvis etter gjenstående bindingstid.*

## § 7 Utbetaling av lønn

Det vises til Hovedavtalen kap. X. Lønnen skal utbetales over bank til avtalt dato og være disponibel på den enkeltes bankkonto før den alminnelige arbeidstidens slutt til fastsatt dato hver måned. Faller lønnsdatoen på lørdag, søndag eller helge-/høytids-dager, utbetales lønnen siste virkedag før slike dager.

Handwritten signatures in black ink, including a large signature on the left and two smaller ones on the right.



## **§ 8 Diverse bestemmelser**

### **§ 8.1 Spesialitetskomiteer m.v.**

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

### **§ 8.2 Verv i utlandet**

Leger kan gis permisjon uten lønn for å arbeide i internasjonale organisasjoner og i norske hjelpetiltak i utviklingsland.

Leger som er knyttet til hjelpeorganisasjoner kan gis permisjon med full lønn inkludert tillegg etter oppsatt tjenesteplan i 1 mnd. 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 er fastsatt for virksomheten.

#### **§ 8.3.2 Svangerskaps- og fødselspermisjon**

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

#### **§ 8.3.3 Barnehageplass**

Så langt det er mulig vil virksomheten være behjelpelig med å skaffe barnehageplass til turnusleger.

### **§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak**

#### **§ 8.4.1 Vaktrom**

Virksomheten skal stille velegnet vaktrom til disposisjon for vakthavende lege.

### **§ 8.5 Utdanningsfond III**

For å styrke helseforetakenes/virksomhetenes muligheter til å gi støtte til reise og opphold på innenlandske obligatoriske kurs for leger i spesialisering, innbetaler arbeidsgiver pr. 1.

JBH  
Bak  
Lund

april årlig kr 1500 pr legeårsverk til utdanningsfond III. Beregningsgrunnlaget omfatter alle leger som er i arbeid i virksomhetene pr. 1. januar hvert år, med unntak av turnusleger og medisinstudenter.

## § 8.6 Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler

*Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler benyttes ved HSR som et verktøy for individuell vurdering. Slike samtaler føres en gang pr. år, men inkluderer ikke spørsmål om lønn.*

## § 8.7 Prinsipper for individuelt lønnsfastsettelse

*Individuell lønnsfastsettelse skal skje etter en saklig vurdering av den enkeltes kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde. I vurderingen bør det legges vekt på at nyutdannede normalt har en rask kompetansevekst.*

*Individuell lønn bør blant annet vurderes ut fra:*

- *Kompetanse*
  - *Utdanning*
  - *Kurs og erfaring*
- *Ansvar*
  - *Utvidet ansvars- og oppgaveområder*
  - *Mer komplekse oppgaver*
- *Faglig dyktighet*
  - *Kvalitet (måles i henhold til kjente krav)*
  - *Spiss- og breddekompetanse*
- *Omstillingsevne*
- *Samarbeidsevne*
- *Fleksibilitet*
- *Resultatoppnåelse*

*Dersom den ansatte mener det er grunnlag for omvurdering av lønn skal reglene i Overenskomst for spesialisthelsetjenesten kap. 3. komme til anvendelse.*

## § 9 Varighet m.v.

Denne særavtale gjelder fra 01.01.2009 og til og med 31.12.2010 og videre i 1 – ett - år av gangen dersom ikke en av partene sier den skriftlig opp med 2 – to - måneders varsel.

Haugesund 20. mars 2009

*Jon Eivind Medhaug*

*B. Rossberg*

*Wes*