

13.06.2022

OVERENSKOMST DEL B

Mellom

HELSE FONNA HF

OG

DEN NORSKE LEGEFORENING

OVERENSKOMST DEL B

mellom Helse Fonna HF og Den norske Legeforening 01.05.2022 – 30.04.24.

Innhold:

- § 1 Innledende bestemmelser/partsforhold
- § 2 Tilsetting/tjenesteplikt
- § 3 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.
- § 4 Arbeidstid
- § 5 Overtidsarbeid
- § 6 Reiseregulativ
- § 7 Stedfortredertjeneste/konstituering
- § 8 Likestilling
- § 9 Lønnsbestemmelser

§ 1 Innledende bestemmelser/partsforhold.

Overenskomsten (Del B) gjelder for medlemmer av Den norske legeforening som er tilsatt i Helse Fonna. Partene er Helse Fonna, senere kalt Foretaket, og Den norske legeforening. Den norske legeforening som part representeres av foretakstillitsvalgte for Overlegeforeningen og YLF.

§ 2 Tilsetting/tjenesteplikt

Formkrav

Tilsetting skal skje skriftlig, jfr. Arbeidsmiljøloven.

Ansettelse

Alle LIS stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses. Varigheten på vikariatet bør samsvare med forventet fravær til den man vikarierer for. Ved utlysning av og tilsetting i legestillinger i Helse Fonna skal det framgå hvor i Foretaket man har tjenestested (geografisk). Ved tilsetting skal arbeidsavtalen samsvare med utlysningsteksten. Ved utsending av tilbud om tilsetting i Foretaket skal arbeidsgiver opplyse om at tillitsvalgt kan bistå under utforming av arbeidsavtale.

Legestillinger skal utlyses i nasjonalt tilgjengelig rekrutteringsportal
Se også A2 §6.

Legeattest

Tilsetting er avhengig av tilfredsstillende lege-/helseattest.

Unntak

Det vises til A 2 § 1.4.

Overenskomstens del B omfatter ikke administrerende direktør, eller medarbeidere som rapporterer til administrerende direktør.

Tjenesteplikt

Det vises til A 2, §2.

Kombinerte stillinger

Foretaket skal fortsatt ha fordypningsstillinger i Foretaket der 51 % av arbeidstiden er satt av til forskning. Stillingene skal fordeles mellom sykehusene i Foretaket. Foretaket skal arbeide aktivt for opprettelse av D- stillinger og finansiering av disse. Partene er også enige om at det arbeides for å bedre legers muligheter for å forske.

Bierverv

Ordningen med anledning til utfylling av legeerklæringer utenom arbeidstid videreføres. Som utgangspunkt har alle ansatte i Helse Fonna rett til å definere sin fritid. Arbeidstakers adgang til å ta bierverv begrenses imidlertid av lojalitetsplikten til arbeidsgiver samt rammebetingelser knyttet til habilitet om muligheten til forsvarlig tjenesteutførelse. Leger skal melde ifra til arbeidsgiver om all helsefaglig virksomhet som legen utfører som selvstendig næringsdrivende, for andre arbeid eller oppdragsgivere i Norge eller utlandet, og om eierinteresser, samarbeidsforhold og lignende jamfør helsepersonell loven § 19. Biervervet skal godkjennes av arbeidsgiver.

Tjenestebolig.

Ved nyansettelse skal Foretaket være behjelpelig med tilby høvelig tjenestebolig ved behov. Ved permisjon eller annet lov- eller avtalemessig avbrudd i tjenesten kan man etter avtale beholde tjenestebolig, eller etter avtale få tilbud om tilsvarende etter endt permisjonstid. I vurderingen skal det legges vekt på om legen har tilknytning til bostedet i permisjonstiden.

Lis 1 – spesielle vilkår

Lis 1 skal ha en veileder og skal ha 1 time i uken avsatt på tjenesteplanen til samtale med denne.

Lis 1 som får avbrudd i tjenesten sin på grunn av sykdom eller familiemessige forhold har rett til å fortsette tjenesten sin ved samme tjenestested.

§ 3 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.

Det vises til overenskomstens A2 § 4. Ut over dette er følgende spesifisert og avtalt i Foretaket:

For leger i spesialisering dekker Foretaket kursutgifter, materiell og reise- og overnattingskostnader som ikke dekkes av Fond III i forbindelse med nødvendige kurs i henhold til utdanningsplan. Diett ytes i tillegg etter Statens satser. Leger i spesialisering skal ha permisjon med lønn til nødvendige kurs, jfr. A2 § 6.5. Som nødvendige kurs regnes også kurs som ikke er obligatoriske, men som legen kan dokumentere nødvendigheten av i

forbindelse med spesialiseringen. Det må innvilges fri til kurs i henhold til forventet progresjon i utdanningsløpet.

Lis 2/3 skal innvilges permisjon til tjeneste i annet helseforetak for hoved- og sideutdanning om den planlagte tjenesten ikke er mulig å gjennomføre i Helse Fonna.

Det skal avsettes 4 timer per uke til faglig fordypning for hver lis 2/3. Etter avtale kan fordypningen samles i lengre perioder (hele dager), men skal ikke gis i perioder på mindre enn 2 timer. Fordypningstiden skal framgå av tjenesteplanen, og plasseres i den alminnelige arbeidstiden. Fordypning kommer i tillegg til internundervisning og nødvendige kurs etter spesialistreglene. I fordypningstiden skal spesialistkandidaten være fristilt fra det vanlige kliniske arbeidet, til fordel for faglig fordypning i henhold til planlagt utvikling under spesialisering. Det er den enkelte spesialistkandidat som bestemmer fordypningens innhold og karakter, i samråd med veileder. Dersom planlagt fordypningstid ikke kan tas pga bemanningen i avdelingen, skal ny fordypningstid gis innen 1 måned.

Foretaket skal etter søknad fra den aktuelle lege dekke gebyrer i forbindelse med godkjenning som spesialist og grenspesialist.

Overleger og legespesialister har krav på utdanningspermisjon med lønn i minimum 4 måneder per 5-årsperiode. Opptjeningsperioden er 5 år og permisjonen er 4 måneder uansett om man har full eller redusert stilling i opptjeningsperioden eller permisjonsperioden.

Overlege som tar ut utdanningspermisjon beholder sin lønn uendret i permisjonstiden inklusive alle tillegg for vakt og utvidet arbeidstid utenom tilfeldig overtid. Ønsker man å ta ut permisjon før 5 års tjenestetid, blir permisjonstiden forholdsmessig avkortet. Hvis legen ikke ønsker å ta ut permisjon etter 5 år må han/ hun søke om at opptjent tid ikke foreldes. Hvis arbeidsgiver ber om at permisjonene utsettes foreldes opptjent permisjonstid ikke.

En overlege som går av med pensjon, kan også kreve utdanningspermisjon, forutsatt at han fremlegger et utdanningsprogram. Det henvises for øvrig til A2§4.2.1.

Ut over dette er partene enige om å videreføre ordningen med 10 permisjonsdager og kr. 35.000,- i disponible midler for den enkelte overlege og legespesialist til videre- og etterutdanning per år. Denne summen skal dekke reise og losji i tillegg til kursavgiften. I tillegg skal kost kompenseres etter statens satser. Dersom videreutdanningen er i henhold til kompetansestrategien til avdelingen kan denne summen økes. Permisjonen omfatter også eventuelle vakter i permisjonsperioden.

Det er enighet om at legers deltakelse i legemiddelindustriøttete kurs og konferanser skal vurderes i henhold til Helse Vest regler for dette.

§ 4 Arbeidstid

§ 4.1 Generelt

Som arbeidstid regnes den tid legen står til disposisjon for arbeidsgiver inkludert vaktarbeid, jf § 4.5. Med mindre annet avtales på foretaksnivå mellom arbeidsgiver og FTV gjelder vernebestemmelsene i A2§3.6.3.

§ 4.2 Alminnelig arbeidstid

Se § 3.2 i A2.

Planlagt tjeneste utenfor disse rammene, eller på høytids- og helligdager (inklusive julaften og nyttårsaften etter kl. 1200), regnes som vakttjeneste. Onsdag før Skjærtorsdag slutter alminnelig arbeidstid kl. 1200. Etter kl 12.00 disse dagene og på høytids og helligdager som

ikke faller på søndager er arbeidstid som på søndager med mindre det er spesifisert annet arbeidstid i vaktplan.

Leger i spesialisering som deltar i vakttjeneste, har en ukentlig arbeidstid på 38 timer inkludert 2,5 timers pålagt fast utvidelse.

For overleger som har planlagt aktiv vakttjeneste mellom kl. 2000 og 0600 er arbeidstiden 38 timer pr uke inkludert 2,5 timer pålagt PUA. For leger som ikke har aktiv vakttjeneste mellom kl 2000 og 0600 er arbeidstiden 40 timer pr uke inkludert 2,5 timer PUA.

Arbeidstaker har betalt matpause som tidligere.

§ 4.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Frivillig utvidet arbeidstid avtales mellom Foretaket og den enkelte legen. Tjenesteplaner som overskrider vernebestemmelsene jfr. A2 § 3.6.3 skal godkjennes av foretakstillitsvalgt.

§ 4.4 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste - reisetid

Ambulerende tjeneste

Tjeneste i Foretaket utenfor det sykehuset man har tjenestested på regnes som ambulerende tjeneste. Partene er opptatt av at Foretaket i størst mulig grad får til fleksibilitet i arbeidstokken.

I henhold til A2 avtalen § 2.2 deltar den enkelte lege i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag.

For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom. 25. september 2014 gjelder følgende:

Tjeneste i helseforetaket utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.

Unntak for dette er tjeneste som lege i spesialisering i henhold til individuell utdanningsplan må utføre for å tilfredsstille krav om tellende tjeneste i spesialistutdanningen.

Viser ellers til A2.

I ekstraordinære tilfeller kan ambulerende tjeneste dog pålegges for begrensede perioder. Slik beordring er begrenset til helt akutte og upåregnelige situasjoner. Økonomisk kompensasjon ved beordring er minimum 0,05 % av basislønn per time, i tillegg til vanlig lønn inklusive alle avtalefestede tillegg og rettigheter. Ved beordring skal Foretaket sørge for transport til og fra det aktuelle tjenestestedet.

Leger som stiller seg til disposisjon for ambulerende tjeneste og der denne inngår i tjenesteplanen lønnes med et personlig tillegg (frivillighetstillegg) på kr 30 000,- per år.

Lønns- og arbeidsvilkår for ambulerende tjeneste blir etter dette å regulere etter følgende:

- Arbeidstid skal fremgå av tjenesteplan og honoreres etter gjeldende tariffavtale. Passiv vakt skal beregnes 1:3 ved hjemmevakt og 1:1 ved vakt på vaktrom. I tillegg skal ambulerende tjeneste med vakt honoreres med et vakttillegg på kr. 2 500,- per vakt.

- Reisetid til/fra alternativ arbeidsplass skal vanligvis holdes utenfor arbeidstid. Reisetid blir honorert med timelønn.
- Det skal vederlagsfritt stilles høvelig bolig/vaktrom til disposisjon i forbindelse med vakttjeneste.
- Foretaket skal som hovedregel sørge for transport. Bruk av egen bil godtgjøres etter Statens Reiseregulativ
- Før man kan starte ambulerende tjeneste på et nytt sted, skal det sørges for omvisning og nødvendig opplæring. Opplæring avtales individuelt.
- Gjensidig oppsigelsestid for ambulerende tjeneste er 2 måneder, jfr.B-avtale §4.5.3

Ambulerende tjeneste utenfor den enkeltes tjenesteplan kan avtales individuelt.

Rotasjonsordninger

Rotasjonsordninger for leger i spesialisering organiseres som frivillige ordninger for den enkelte arbeidstaker. Dersom leger i spesialisering kan dokumentere behov for tjeneste eller prosedyrer som ikke er tilgjengelige på arbeidsstedet til arbeidstakeren, men som er tilgjengelige ved andre sykehus i Foretaket, skal Foretaket legge til rette for rotasjonsordninger som dekker dette behovet. Reisetid i forbindelse med rotasjon regnes som arbeidstid og betales med timelønn. Under hjemmenvakt i forbindelse med rotasjon skal Foretaket vederlagsfritt stille bolig til disposisjon for arbeidstakeren. Standarden skal være som ved ambulerende tjeneste.

Det henvises for øvrig til A2 § 3.

§ 4.5 Vaktordninger

Vaktordninger er regulert i A2 § 3.6

For Helse Fonna gjelder følgende spesifiseringer:

§ 4.5.1 Med vaktarbeid menes:

Timer i tilstedevakt beregnes i forholdet 1: 1, jf. A2§3.6.1.

Hjemmenvakt er vakt der legen kan konsulteres per telefon og der legen kan rykke ut til sykehuset uten opphold. Hjemmenvakt er ikke stedbundet vakt. Foretaket skal stille mobiltelefon til disposisjon for vakthavende. Hjemmenvakt benyttes på tider der det erfaringsmessig ikke er behov for utrykning til sykehuset. Det bør ikke fastsettes kortere utrykningstid enn 30 minutter ved hjemmenvakt med mindre det er praktisk gjennomførbart. Det vises for øvrig til A2 § 3.6.3. Ved hjemmenvakt skal timene beregnes i forholdet 1:4. Utrykning og telefonarbeid for leger ved hjemmenvakt lønnes som tilfeldig overtid. Kjøretid ved utrykning på vakt regnes som arbeidstid. Telefonkonsultasjon honoreres som 30 min utrykning. Det kan ikke føres opp to utrykninger innen samme tidsrom. Arbeid som av vakthavende burde vært utført på dagtid/ i aktiv tid regnes ikke som utrykning. Arbeid som skal utføres på vakt skal legges til aktiv tid dersom mulig. For overleger kan den enkelte klinikk velge om de vil videreføre dagens vaktklasseordning eller skrive utrykning på vakt. Ved utrykning med egen bil skal det tilstås kjøregodtgjørelse. Om arbeidstakeren er forhindret fra å rykke ut med egen bil eller bil stilt til disposisjon av Foretaket, eller finner det uforsvarlig, skal Foretaket dekke utrykning og hjemtransport med drosje.

Vaktklasser er som følger:	Antall timer aktivt arbeid i gjennomsnitt pr. vakt
	inntil 1 500,-
	1 – 2 715,-
	2 – 4 1.194,-
	Over 4 1.501,50

På lørdager/søndager og helligdager betales 50 % ekstra på disse beløpene.

§ 4.5.2 Vaktplikt

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. En bør ikke gå hyppigere enn 4- delt vakt. Ved vaktskifte skal det være minst en halv time overlapp mellom påtroppende og avtroppende underordnet lege. Der det er behov må dette også gjelde overleger. Vakter på Julaften, Nyttårsaften og 17. mai kompenseres med et tillegg på kr. 500,- per vakt.

Fritak for vakt

Det vises til A2§3.6.4. Fritak for vakt kan avtales som individuell ordning ved lavere alder, hhv 56 år (tilstedevakt) og 58 hhv år (hjemmevakt) i særskilt belastende fag. Som særskilt belastende fag regnes i dag anestesi, radiologi og gynekologi/obstetrikk.

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 gravidens stillingsprosent i resten av svangerskapet. Den gravide skal beholde et uketimetall som om vedkommende fortsatt gikk i vaktjeneste (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.

§ 4.5.3 Vernebestemmelser/arbeidsmiljø.

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 vaktsjiktet. 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 tilstede 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 (8 timers hvile i gjennomsnitt pr. døgn), skal arbeidsplanen endres for å korrigere for dette forhold.

Leger skal ha innflytelse over egen arbeidsbelastning og arbeidstid samt tid til kompetanseutvikling og refleksjon. Bemanningen må samsvare med avdelingens aktivitet.

Vaktrom m.m.

Vakthavende lege skal ha vaktrom til disposisjon i hele vaktperioden. Vakthavende skal komme til reingjort vaktrom med oppredd seng og plikter ikke å stille i stand til neste vakthavende. Dersom vekten er lagt opp slik at vakthavende må oppholde seg i sykehuset i over 12 timer sammenhengende, skal sykehuset sørge for fri kost.

Kontor

Alle overleger skal ha personlig kontorplass med egen datamaskin. Lis 2-3 skal disponere kontorplass hvor det til enhver tid skal være tilgjengelig datamaskin. Det skal også være nok datamaskiner til at Lis 1 tilfredsstillende kan utføre sine arbeidsoppgaver. Alle leger skal også ha adgang til personlig låsbart skap.

Tjenesteplaner

Det vises til A2§3.4

Avtale om tjenesteplan blir inngått mellom Foretaket og den enkelte legen. Gjensidig oppsigelse- og endringsfrist er som tidligere 2 måneder. Ansvar for tjeneste- og vaktplaner ligger hos Foretaket. FTV skal motta kopi av mal til alle tjenesteplaner i Foretaket. Ved brudd på vernebestemmelsene (jfr. A2§3.6.3) i tjenesteplaner, skal dette være godkjent av FTV.

Poliklinikk

Poliklinikk tjeneste for leger i spesialisering skal skje i samsvar med spesialitetens utdanningskrav.

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 0,09 % av basislønn per ekstra time.

Ekstra UTA-tid som oppstår som følge av økt vaktbelastning skal honoreres med minst 0,13 % av basislønn per ekstra time. UTA-tid forutsetter avtale mellom den enkelte lege og arbeidsgiver, jf. § 3.3 siste ledd. UTA-tiden skal gjennomsnitt beregnes i de ukene legen ikke har ferie i perioden.

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

§ 5 Overtidsarbeid

§ 5.1 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.

§ 6 Reiseregulativ

Som hovedregel nyttes Helse Fonnas reiseregulativ ved interne reiser i Foretaket.

§ 7 Stedfortredertjeneste/konstituering

Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste. Pålagt stedfortredertjeneste skal vanligvis ikke skje utover et tidsrom på 3 måneder, maksimalt 6 måneder. Dersom beordring skjer, må arbeidet ligge innenfor det fagområde/spesialitet, jf. Spesialistreglene, eller være innenfor det samme fagområde som det vedkommende ellers ivaretar.

Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det avtales en passende godtgjøring.

Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetning) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 8 Likestilling

Foretaket skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn.

Lønnspolitikken i foretaket skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

Lederne i de ulike ansvarsområdene i foretaket har plikt til å ivareta likestillingsarbeidet.

§ 9 Lønnsbestemmelser

Det vises til A2§5

§ 9.1 Medisinstudenter

Medisinerstudenter med lisens som går inn i stilling som Lis 1 kr 583.000,-

§ 9.2 Lis 1

Lis 1 kr 583.000,-

§ 9.3 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 1-2 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 640.300,-
Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 691.600,-
Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning	kr 764.500,-
Legespesialist	kr 823.000,-

Leger i spesialisering som går i stilling som konstituert overlege blir omfattet av alle forhold i sentrale og lokale avtaler som gjelder overleger. Lis i overlegestilling har samme rettigheter som LIS i assistentstilling i forhold til obligatoriske kurs.

Lis 2/3 i Helse Fonna får lagt et halvt år til sin ansiennitet under utregning av lønn. All tjeneste som lege i spesialisering som er tellende mot en spesialitet skal telle med i ansiennitetsutregningen, likeså tjeneste som militærlege.

§ 9.4 Overleger

Fra 01.01.2022

Alle overleger i Helse Fonna får et generelt tillegg på 38.800,- i 100 % stilling fra 01.01.2022

Ny minstelønn for overleger i Helse Fonna er 910.300,- i 100 % stilling. Det generelle tillegget er inkludert i ny minstelønn.

Kompetansetillegget for overleger med mer enn 5 års tjeneste som overlege er 15.000,- pr år i 100 % stilling. Dette tillegget må den enkelte lege selv melde fra om til sin leder som godkjenner og sender videre til lønnskontoret. Dette tillegget blir utbetalt fra den dato kravet fremmes. Det vil bli gjennomført en årlig kontroll av dette av arbeidsgiver i samarbeid med foretakstillitsvalgt. Etter at det er 15 år siden legen fikk sin spesialistutdanning, skal dette tillegget justeres til 30.000,- Dette gjelder ikke for overleger som allerede har over 300.000,- samlet av alle faste tillegg utenom vakt-uta lønn.

§ 9.5 Tillegg for doktorgrad

Tillegg for dr. grad, 45.000,- kr og er inkludert i basislønnen.

§ 9.6 Individuelle tillegg

Etter kompetanse, erfaring og andre kvalifikasjoner og/eller andre forhold spesielt for helseforetaket, gis det individuelle personlige lønnstillegg. Lønnen fastsettes etter individuell vurdering. Beredskapstillegg kan forhandles med den enkelte lege. Individuelle tillegg, tidligere videreførte rekrutteringstillegg og andre personlige tillegg som ikke er inkludert i basislønnen, videreføres ved senere reguleringer av minimumslønnssatsene i A2 og ved ”kategoriopprykk” på lønnsstigen for leger i spesialisering i tariffperioden.

§9.7 Vaktlønn

Kompensasjon for vakt utbetales per omregnet time vakthavende står til disposisjon for Foretaket med 0,027 % av basislønn for overordnede og underordnede leger. Vaktlønn utbetales fra kl.17.00 til 07.00 på hverdager pluss alle timene på helg og høytidsdager. Pålagt forskjøvet vakt for leger med mindre enn 2 ukers varsel, kompenseres med kr 500,- per vakt.

§ 9.8 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter er vakter som står på tjenesteplanen, men som ikke står på tjenesteplanen til den som frivillig påtar seg disse, jf § 4.5.3. Uforutsette vakter betales for overordnede og underordnede leger med 0,13 % av basislønn per time, og utrykning på uforutsett vakt med 0,13 % av basislønn per time i tillegg. Dette gjelder både om en tar hel eller deler av en uforutsett vakt. Det forutsettes at lege som har ordinært arbeid dag etter uforutsett vakt skaffes forsvarlig hvile uten trekk i lønn. Dette gjelder også for lege med hjemmevakt dersom han/hun i løpet av dagarbeid før vakt samt vekten har jobbet 19 timer (aktive og beregnede). Uforutsette vakter på bevegelige høytidsdager betales med 0,15 % av basislønn pr. time.

§ 9.9 Tilfeldig overtid

Tilfeldig overtid betales med 0,11 % av basislønn.

§ 9.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Frivillig utvidet arbeidstid utover det som er lønnet i basislønn lønnes med 0,09 % av basislønn per time for overordnede leger og minst 0,11 % av basislønn per time, for underordnede leger. Avtaler om frivillig utvidet arbeidstid har 2 måneders gjensidig oppsigelsesfrist.

Pålagt tjeneste til bistand for annen lege utenfor tjenesteplan lønnes med 0,2 % av basislønn per time.

§ 9.11 Særlige lønnsordninger

Det vises til A2, § 5.11.

Tjeneste i utrykningskjøretøy

Dersom det er medisinske grunner til det, kan vakthavende lege følge pasient i ambulanse. Ved slik tjeneste utbetales det et tillegg på 0,2 % av basislønn per time, jf. A 2 § 2.5. Samme tillegg utbetales per arbeidstime i helikopter/fly.

Produktivitet

I de tilfeller de lokale parter finner det hensiktsmessig, kan det inngås særskilte avtaler om produksjonsrelatert lønn. Avtaler om produksjonsrelatert lønn gjøres for en på forhånd definert periode og med en på forhånd avtalt lønnskompensasjon. Produksjonsrelatert lønn kan erstatte den lønn som er forhandlet fram i overenskomstens del A og B i sin helhet. Det kan også gjøres avtale om produksjonsrelatert tilleggslønn i de tilfeller arbeidet som utføres genererer økt pasientbehandling og økte inntekter til sykehuset. Slikt arbeid kan legges utenfor den alminnelige arbeidstid.

Kveldspoliklinikk

Den enkelte leder kan ved behov inngå avtale med ansatte på frivillig basis om kveldspoliklinikk utenfor arbeidsplanen. Denne ekstrainsatsen skal lønnes med minimum 0,16 % av basislønn fra 01.09.2021. Det må legges inn nødvendig tid til etterarbeid i forbindelse med poliklinikken.

Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse

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

Individuell lønn bør mellom annet vurderes ut fra:

- ❖ Kompetanse
 - utdanning
 - kurs og erfaring i henhold til enhetens kompetanseplan
- ❖ Ansvar
 - utvidet ansvars- og oppgaveområder
 - mer komplekse oppgaver
- ❖ Faglig dyktighet
 - kvalitet (måles i henhold til kjente krav)
 - spiss- og breddekompetanse
- ❖ Omstillingsevne
- ❖ Samarbeidsevne
- ❖ Fleksibilitet
- ❖ Resultatoppnåelse

Særskilte lønnstiltak

Ved vesentlig endring av stillingens arbeidsområde, kan det foretas en lønnsvurdering/lønnsregulering. De tillitsvalgte har rett til å delta i drøftinger etter denne bestemmelsen.

For Helse Fonna HF

For Den norske legeforening

Ivar Jordal

Anne Catherine Skaar/Martin T. Grinna

Til protokollen:

Partene er enige om å sette ned en gruppe som skal utarbeide et forslag til å innføre helligdagstillegg for Dnlf i neste lønnsoppgjør. Helligdagstillegget skal innføres fra 2023 og betales av Dnlf sitt lønnsoppgjør samme år, dersom dette praktisk er mulig. B-delen vil da åpnes for å få dette inn.