

07.06.2018

**OVERENSKOMST  
DEL B**

**Mellom**

**HELSE FONNA HF**

**OG**

**DEN NORSKE LEGEFORENING**

AGS  
27

## OVERENSKOMST DEL B

**mellom Helse Fonna HF og Den norske Legeforening 01.05.2018 – 30.04.20.**

### **Innhold:**

- § 1 Innledende bestemmelser/partsforhold
- § 2 Tilsetting/tjenestepålegg
- § 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/tjenestepålegg**

#### ***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. 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. Øvrige bierverv vurderes etter retningslinjer for bierverv i Helse Fonna.

### **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.

### **Turnusleger/Lis 1 – spesielle vilkår**

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

Turnusleger/Lis 1 får dekket dokumenterte flytteutgifter til turnustjenesten i Foretaket med inntil kr 10 000,- Turnusleger/Lis 1 som får avbrudd i turnus-tjenesten sin på grunn av sykdom eller familiemessige forhold har rett til å fortsette turnustjenesten sin ved samme tjenestested.

Turnusleger/Lis 1 kan be om å få inntil 2 månedslønner på forskudd ved ansettelsen.

### **§ 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.

Leger i spesialisering 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 lege i spesialisering. 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

ACS/llc  
27

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 kan etter søknad få 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. 20.000,- i disponible midler for den enkelte overlege og legespesialist til videre- og etterutdanning per år. 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 legemiddelindustri støttede 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.

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 arbeidsavtalen 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 (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

ACS/ste  
27

- 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 hjemmevakt 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.

Hjemmevakt er vakt der legen kan konsulteres per telefon og der legen kan rykke ut til sykehuset uten opphold. Hjemmevakt er ikke stedbundet vakt. Foretaket skal stille mobiltelefon til disposisjon for vakthavende. Hjemmevakt benyttes på tider der det erfaringsmessig ikke er behov for utrykning til sykehuset. Det vises for øvrig til A2 § 3.6.3. Ved hjemmevakt skal timene som hovedregel beregnes i forholdet 1:4.

Utrykning og telefonarbeid for leger ved hjemmevakt 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 heligdager 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 enn 58 hhv 60 år i særskilt belastende fag. Som særskilt belastende fag regnes i dag anestesi 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 vaktstjettet. 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. 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.

AS/NE  
0.7

### ***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 stelle i stand til neste vakthavende. Dersom vakter er lagt opp slik at vakthavende må oppholde seg i sykehuset i over 12 timer sammenhengende, skal sykehuset sørge for fri kost.

### ***Kontor***

Alle leger bør ha personlig kontor plass, samt god tilgang til datamaskiner på kontoret. 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. Så tidlig 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. 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.

ACS/afte  
2.1



Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning kr 669.000,-

Legespesialist kr 710.000,-

Alle kategorier § 9.2 og § 9.3 tilstår et Fonna tillegg som inkluderes i basislønn. Tillegget gis også til nyansatte, og videreføres ved evt senere sentrale reguleringer av minstelønn i tariffperioden.

#### **Fonna tillegg:**

- Turnusleger/Lis 1 kr 11 500
- Kategori A kr 12 600
- Kategori B kr 13 800
- Kategori C kr 15 000
- Legespesialist kr 20 000

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.

Leger i spesialisering i Helse Fonna får lagt et halvt år til sin ansiennitet under utregning av lønn i kategori A, B og C, jf. Del A 2 5.4.4. 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 01.01.2018**

Alle overleger i Helse Fonna får et generelt tillegg på 26.000,- i 100 % stilling.

Ny minstelønn for overleger i Helse Fonna er 798.000,- 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.

#### **§ 9.5 Tillegg for doktorgrad**

Tillegg for dr. grad, 42.500,- 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

AS/AM  
2/

basislønnen, videreføres ved senere reguleringer av minimumslønnsatsene 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 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 over 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.

57

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.

### ***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

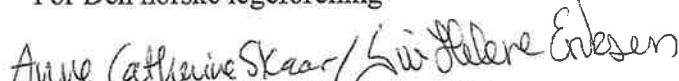
### ***Særskilte lønnstiltak***

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

  
Ivar Jordal

For Den norske legeforening

  
Anne Catherine Skaar/Siv Helene Eriksen

