SÆRAVTALE OM

særskilte lønns- og arbeidsvilkår for leger

mellom

Den norske legeforening og Virke

gjeldende for perioden 1.1.2019 – 31.12.2020

INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD - Implementering av fast tilsetting av leger i spesialisering ... 3
§ 1 Virkeområde og partsforhold ... 4
§ 1.1 Virkeområde ... 4
§ 1.2 Parter ... 4
§ 1.3 Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske legeforening ... 4
§ 1.4 Unntak ... 5
§ 2 Tjenesteplikt/tjenestested ... 5
§ 2.1 Tjenesteplikt ... 5
§ 2.2 Ambulerende tjeneste ... 5
§ 2.3 Rotasjonsordning ... 5
§ 2.4 Kombinerte stillinger ... 6
§ 2.5 Tjeneste ved utrykningskjøretøy, ambulansehelikopter og trykktank ... 6
§ 3 Arbeidstid ... 6
§ 3.1 Generelt ... 6
§ 3.2 Alminnelig arbeidstid ... 7
§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid ... 8
§ 3.5 Ambulerende tjeneste/rotasjonsordning ... 10
§ 3.6 Vaktordninger ... 10
§ 3.6.1 Vaktarbeid ... 10
§ 3.7 Overtidsarbeid ... 12
§ 4 Faglig utvikling, videreutdanning m.v. ... 12
§ 4.1 Generelt ... 12
§ 4.2 Utdanningspermisjon ... 13
§ 5 Lønnsbestemmelser ... 14
§ 5.1 Generelt ... 14
§ 5.2 Lønnsdefinisjoner ... 14
§ 5.3 Minstelønn ... 15
§ 5.4 Tillegg for doktorgrad ... 16
§ 5.5 Individuelle tillegg ... 16
§ 5.6 Vaktlønn ... 16
§ 5.8 Uforutsette vakter ... 16
§ 5.9 Tilfeldig overtid ... 16
§ 5.10 Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning ... 17
§ 5.11 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid ... 17
§ 5.12 Særlige lønnsordninger ... 17
§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering ... 17
§ 6.1 Utlysning § 6.1 Utlysning og ansettelse ... 17
§ 6.2 Innstilling og tilsetting ... 18
§ 6.3 Fordypningsstilling ... 18
§ 6.4 Forlengelse ... 18
§ 6.5 Permisjoner ... 19
§ 7 Utbetaling av lønn ... 19
§ 8 Diverse bestemmelser ... 19
§ 8.1 Spesialitetskomiteer m.v. ... 19
§ 8.2 Verv i utlandet ... 19
§ 8.3 Turnusleger – spesielle vilkår ... 20
§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak ... 20
§ 8.5 Utdanningsfond III ... 20
§ 9 Varighet m.v. ... 21

FORORD - Implementering av fast tilsetting av leger i spesialisering

Arbeidet med å implementere faste stillinger for leger i spesialisering i sykehusspesialiteter igangsettes ved at leger ansettes fast så tidlig som mulig og senest 01.10.2019 ved sykehusene/virksomhetene i Virke som er omfattet av særavtalen, jf. Vedlegg 1. Dette er ikke til hinder for at fast ansettelse kan tilbys leger som allerede er ansatt i tidsbegrenset stilling som lege i spesialisering.

Frem til 01.10.2019 skal arbeidsgiver forberede implementering av ny modell, herunder utarbeide samarbeidsavtaler mellom sykehus/virksomheter/helseforetak der hvor det er behov for det. Partene er enige om viktigheten av å sikre utdanningen også for leger midlertidig ansatt i 4-6 års stillinger før 01.10.2019.

Innfasingen av faste stillinger gjelder alle stillinger med unntak av:

- vikariater etter aml § 14-9 (1) b
- øremerkede stillinger for leger i spesialiteter utenfor sykehus
- stillinger som legen midlertidig skal tjenestegjøre i for å gjennomføre nødvendig tjeneste til spesialiseringen og hvor vedkommende har permisjon fra sitt faste ansettelsesforhold
- stillinger som legen midlertidig skal tjenestegjøre i for å gjennomføre nødvendig gruppe 1-tjeneste til spesialiseringen og hvor vedkommende er ansatt i en 4-6 års stilling etter gammel ordning.
  Merknad: Unntak fra kravet til fast ansettelse for gjennomstrømmingsstillinger forutsetter at tjenesten gjelder for den perioden som gjenstår av den enkeltes behov for gruppe 1-tjeneste.

Så tidlig som mulig og senest innen 01.10.2019 skal alle stillinger for leger i spesialisering, som ikke er vikariater etter aml § 14-9 (1) b eller øremerkede stillinger for leger i spesialiteter utenfor sykehus, utlyses som faste stillinger.

Modellen med faste stillinger for leger i spesialisering bygger på en fast tilsetting som favner både perioden som *Lege i spesialisering* (LIS 2 og 3 i ny spesialistutdanning) og perioden etter endt spesialistutdanning med stillingstittel *Legespesialist*. I tillegg kommer midlertidige arbeidsforhold ved andre sykehus/virksomheter/helseforetak for å gjennomføre nødvendig tjeneste som del av spesialistutdanningen, benevnt *spesialiseringsperiode hos samarbeidsforetak.* Legen har da permisjon fra sin faste stilling.

Legespesialist-kategorien er ment for en begrenset overgangsperiode, etter at legen er godkjent spesialist og før legen er ansatt i en stilling som overlege.

Det er ikke anledning til å lyse ut stilling som legespesialist. Legespesialistkategorien forbeholdes lege i spesialisering som blir ferdig spesialist i den faste stillingen som lege i spesialisering.

I stillinger hvor legen gjennomfører deler av spesialiseringsperioden hos samarbeidsforetak, skal arbeidstakeren sikres mot at skiftet av arbeidsgiver i seg selv fører til svekkede sosiale rettigheter. Sikringen gjelder både opptjening og utbetaling av sosiale rettigheter.

Virke og Legeforeningen skal jevnlig drøfte hvorvidt intensjonen i disse forutsetningene er oppfylt.

I perioden frem til 01.10.2019 skal partene drøfte status for implementeringen, og foreta nødvendige avklaringer og eventuelle tilpasninger knyttet til implementeringen hvis en av partene ber om det.

For leger som er midlertidig ansatt i stilling som lege i spesialisering per 01.10.2019, videreføres de særskilte bestemmelsene for leger i spesialisering i særavtalen uendret, herunder § 2.3 og § 6, frem til faste stillinger er implementert.

Særavtalen er redigert slik at den ivaretar både lønns- og arbeidsvilkår for leger i spesialisering med midlertidig ansettelse og leger i spesialisering som etter ny modell ansettes fast. Merknadene gjelder for leger i spesialisering som ansettes fast etter ny modell.

§ 1 Virkeområde og partsforhold

§ 1.1 Virkeområde

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Landsoverenskomsten for spesialisthelsetjenesten § 1.3. Særavtalen gjelder særskilte lønns- 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.

§ 1.2 Parter

Partene i denne særavtalen er Virke 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, jf. vedlegg 1 til Landsoverenskomsten.

Den norske legeforening representeres lokalt ved tillitsvalgte for henholdsvis overordnede og underordnede leger.

§ 1.4 Unntak

Denne 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.

§ 2 Tjenesteplikt/tjenestested

§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten 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, undervisningsmessige og forskningsmessige gjøremål. Virksomheten fastsetter instruks eller annen nærmere spesifikasjon av de enkelte stillingsgruppers tjenesteplikter etter drøftelse med Den norske legeforening.

§ 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 tilfelle 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.

Merknad:
For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom 5. februar 2019 gjelder følgende:
Tjeneste i virksomheten utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.
Unntak fra dette er tjeneste som lege i spesialisering i henhold til arbeidsavtalen må utføre for å tilfredsstille krav om tellende tjeneste i spesialistutdanningen.

§ 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 legeforening 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.

Merknad:
Bestemmelsen gjelder ikke for lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom 5. februar 2019.
Det vises til utdanningsvirksomhetens ansvar etter spesialistforskriften §§ 19 og 21. Virksomheten skal involvere tillitsvalgte i utarbeidelsen av utdanningsplaner og avtaler knyttet til spesialistutdanningen.

§ 2.4 Kombinerte stillinger

Det skal så vidt mulig 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, ambulansehelikopter og trykktank

Tjenesteplikten omfatter ikke tjeneste ved utrykningskjøretøy, ambulansehelikopter og trykktank.

Slik tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i den enkelte virksomhet eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i slik tjeneste på frivillig grunnlag.

§ 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.

Det er med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) avtalt unntak fra lovens arbeidstidskapitel. Arbeidsgiver og den enkelte lege kan gjøre avtale om utvidet tjeneste (UTA), jf. § 3.3.

Også der det ikke er gjort avtale om utvidet tjeneste, kan arbeidsgiver etablere vaktordninger som innebærer at legene arbeider innenfor rammen av vernebestemmelsene i § 3.5.3.

Det vises for øvrig fortsatt til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4).

Avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.

Det forutsettes at den enkelte lege må samtykke i arbeidstidsordninger som går ut over arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 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 – 10-9, jf. § 10-4.

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid legges som hovedregel i tidsrommet mellom kl 0700 til 1800 i ukens 5 første dager. Leger som ikke går vakt kan i tillegg pålegges kveldsarbeid frem til kl. 1900 i ukens 5 første dager inntil 1 gang per måned i gjennomsnitt.

Merknad:
Parallelle bestemmelser i lokal særavtale om begrensning i daglig arbeidstid bortfaller fra 1. juli 2019.

Minst 20 timer i gjennomsnitt pr. 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 leger i 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.

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 inneholde bestemmelser om varighet og oppsigelsestid.

§ 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner

Arbeidsplaner som gjelder på ikrafttredelsestidspunktet for ny særavtale (5. februar 2019) gjelder uforandret inntil arbeidsplanen endres/sies opp i tråd med denne bestemmelse.

§ 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 sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljølovens § 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.

§ 3.4.2

Dersom legene arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte lege skal arbeide, jf. arbeidsmiljølovens § 10-3.

§ 3.4.3

Etablering av ny arbeidsplan skal skje gjennom følgende prosess, dersom ikke annet avtales lokalt:

Trinn 1: Utarbeidelse av aktivitetsplan

Arbeidsgiver skal utarbeide en aktivitetsplan for planperioden. En aktivitetsplan er en oversikt over forutsigbare aktiviteter som forekommer i enheten i løpet av døgnet/uken. Aktivitetsplanen skal:

- Sikre tilfredsstillende kvalitet på de tjenestene som skal utføres
- Sikre oversikt over rutinemessig arbeid (direkte pasientrettet arbeid, koordineringsoppgaver/samarbeid med helsepersonell i og utenfor virksomheten,

dokumentasjon, rapportering, faste møter, tid til opplæring/utdanning (fordypningstid, poliklinikk, operasjonsdager etc), mottak av nye pasienter mv.)

Trinn 2: Utarbeidelse av bemanningsplan
Arbeidsgiver skal med utgangspunkt i aktivitetsplanen utarbeide bemanningsplan.
En bemanningsplan er en oversikt over hvor mange leger og hva slags kompetanse det er behov for på de ulike dagene i planperioden. Bemanningsplanen skal inneholde opplysninger om dagarbeidet og vaktens lengde og tidspunkt for når dagarbeid/vakt starter og slutter.

Trinn 3: Aktivitets- og bemanningsplan gjøres tilgjengelig for tillitsvalgte
Arbeidsgiver gjør aktivitetsplan- og bemanningsplan tilgjengelig for tillitsvalgte.

Trinn 4: Drøftingsmøte vedrørende behov for utvidet arbeidstid med mer.
Arbeidsgiver skal før arbeidsplanen utarbeides innkalle tillitsvalgt til drøfting hvor det redegjøres for aktivitets- og bemanningsplanen som grunnlag for drøfting av eventuelt behov for utvidet arbeidstid.

Det føres referat fra møtet hvor begge parters synspunkt fremkommer.

Trinn 5: Etablering av avtale om utvidet arbeidstid
Arbeidsgiver skal ved behov for utvidet arbeidstid gjøre dette kjent for enhetens leger. Den enkelte lege skal innen en gitt frist meddele arbeidsgiver i hvilket omfang legen ønsker å delta. Legen kan la seg bistå av tillitsvalgt i dialogen med arbeidsgiver om utvidet arbeidstid. Avtale om utvidet arbeidstid inngås i etterkant av at arbeidsplanen er utarbeidet, se trinn 6.

Trinn 6: Utarbeidelse av arbeidsplan
Når aktivitetsnivået er avklart, bemanningsplanen er lagt, den enkelte arbeidstakers ferie, fritid og arbeidsfrie perioder er fordelt og tilgjengelige ressurser definert, skal arbeidsgiver utarbeide en arbeidsplan i samarbeid med de tillitsvalgte (jf. arbeidsmiljølovens § 10-3) hvor alle de ovenstående elementer fremkommer.

Trinn 7: Fastsatt arbeidsplan gjøres kjent
Arbeidsgiver fastsetter arbeidsplanen og gjør denne kjent for enhetens leger minst fire uker før ikrafttreden.

§ 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.

§ 3.4.5 Oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid
Ved oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 8 uker.

Endret arbeidsplan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgt, jf. § 3.4.3.

§ 3.4.6 Langtidsfravær

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

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.

§ 3.5 Ambulerende tjeneste/rotasjonsordning

Når legen inngår i ambulerende tjeneste eller rotasjonsordninger jf §§ 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.

Merknad:
For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom 5. februar 2019 gjelder følgende:
Når legen inngår i ambulerende tjeneste, jf. § 2.2, skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.

§ 3.6 Vaktordninger

§ 3.6.1 Vaktarbeid

Med vaktarbeid menes arbeidet for å dekke behovet for øyeblikkelig hjelp 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 klokketime 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.

Merknad:
I særavtaleperioden er partene enige om at bruken av § 3.6.1 tredje og fjerde ledd skal begrenses til ambulansehelikopter/luftambulanse og for øvrig til de vaktordninger der bestemmelsen praktiseres pr. 5. februar 2019.

§ 3.6.2 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 i 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.

§ 3.6.3 Vernebestemmelser / unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4)

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 over en periode i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke.

Den daglige arbeidstid, skal ikke for noe enkelt vaktdøgn overstige 19 beregnede timer.

Hver enkelt arbeidsuke skal inneholde minimum 28 timers sammenhengende fritid.

Mellom to arbeidsperioder skal det være en arbeidsfri periode på minimum 8 timer.

Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer, med unntak av dager etter tilstedevakt.

Dersom det jevnlig (over 20 % av vaktene) har vist seg umulig å overholde kravet til forsvarlig hvile i løpet av vakten (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.

§ 3.6.4 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. Det skal forhandles om individuelle lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med fritaket.

Gravide leger som er i de tre siste måneder av svangerskapet, gis rett til fritak fra vakt. For gravide som benytter seg av muligheten for vaktfritak skal det utarbeides en tjenesteplan med dagarbeidstid, tilsvarende den gravides stillingsprosent i resten av svangerskapet. Den gravide skal beholde et uketimetall som om vedkommende fortsatt gikk i vakttjeneste (begrenset oppad til 38/40 timer per uke). Gravide som fritas i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn. Med full lønn menes lønn inklusive tillegg etter opprinnelig tjenesteplan.

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

§ 3.6.5 Hvile i forbindelse med uforutsette vakter

Lege som har ordinært arbeid i tilknytning til uforutsett vakt skal ha rett til forsvarlig hvile.

§ 3.7 Overtidsarbeid

§ 3.7.1 Generelt

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

§ 3.7.2 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.

§ 3.7.3 Overleger i lederstillinger

Overleger i lederstillinger som på grunn av uforutsette og ekstraordinære forhold må uføre 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.

§ 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 fagutvikling, 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. § 5.3.1.

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.

For overleger og legespesialister kan virksomheten tilrettelegge for at den enkelte lege gis tid til faglig fordypning. Hvordan dette løses, skal fremkomme av tjenesteplan. 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.

§ 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 fratrekk 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-årsperioden, skal det inngås avtale om endelig tidspunkt for uttak av permisjon. 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.

Leger i utdanningspermisjon kan tilstås dekning av legitimerte utgifter.

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.

§ 4.3 Permisjon til kurs, kongresser og møter

Overleger og legespesialist gis permisjon med full lønn etter arbeidsplan i inntil 10 dager per 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. Utgifter utover det som dekkes av utdanningsfond/ekstern finansiering bør dekkes av arbeidsgiver.

Merknad:
Retten til fri med lønn (antall dager) kommer ikke i tillegg til eventuelle tilsvarende bestemmelser i lokale avtaler.

§ 4.4 Permisjon i forbindelse med doktordisputas

Leger som disputerer for sin PhD, innvilges de siste 14 dager før disputasen permisjon med lønn etter arbeidsplanen til forberedelse. Det skal fortrinnsvis gis varsel 6 måneder før permisjonen, eller så tidlig som mulig.

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

Partene lokalt kan avtale totallønnsmodeller der dette anses hensiktsmessig. Bestemmelsene i sentral eller lokal særavtale vil definere minimumsnivåer også i forhold til etablering av totallønnsmodeller/andre lønnsmodeller. Dersom det ikke oppnås enighet lokalt om slike lønnsmodeller, legges særavtalenes bestemmelser til grunn.

Partene er enige om at anvendt og relevant vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid skal være et element i lønnsfastsettelsen og lønnsutviklingen. Ved lønnsfastsettelse bør professorkompetanse tillegges særlig vekt.

Partene er enige om at særskilte lønnsmessige 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 lønnssystem er ivaretatt gjennom rekrutteringstillegg, løses gjennom individuelle tillegg i det nye systemet.

§ 5.2 Lønnsdefinisjoner

§ 5.2.1 Lønn

Lønn består av følgende:

- Basislønn
  - Minstelønn
  - Tillegg for doktorgrad
  - Eventuelle andre kollektivt avtalte tillegg avtalt mellom partene i den 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

Merknad:
For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom 5. februar 2019 endres nest siste kulepunkt til "Kompensasjon for ambulerende tjeneste".

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.

§ 5.3 Minstelønn

§ 5.3.1 Definisjon

Minstelønn fremkommer av §§ 5.3.2 til 5.3.6 nedenfor.

Merknad: I forbindelse med revisjonen av særavtalen i 2011 avtalte partene at minstelønn, jf. § 5.3.2, § 5.3.3, § 5.3.4 og § 5.3.5, skal avtales lokalt. Dette videreføres, ref protokoll for vilkår for videreføring.

§ 5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens lønnes etter lokal avtale.

Medisinstudenter med lisens	Avtales lokalt

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

§ 5.3.3 Turnusleger

Turnusleger	Avtales lokalt

§ 5.3.4 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning	Avtales lokalt
Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning	Avtales lokalt
Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning	Avtales lokalt

Leger i spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til foreldrepenger, 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.

§ 5.3.5 Legespesialist

Legespesialist	Avtales lokalt

§ 5.3.6 Overleger

Overleger	Avtales lokalt

§ 5.4 Tillegg for doktorgrad

Dr gradstillegg for leger som driver forskning:	Avtales lokalt

§ 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.

§ 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 0,027 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Merknad:
Vaktlønn utbetales for vakttjeneste mellom kl 1700 og 0700 samt lørdager, helge og høytidsdager, med mindre annet følger av lokal særavtale.

§ 5.7 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00

Det gis kompensasjon for ordinært arbeid i tidsrommet kl. 17.00 til 19.00 tilsvarende lokalt avtalt kompensasjon for vakt, jf. § 5.6, dog minst 0,027 % av basislønn per time.

§ 5.8 Uforutsette vakter

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

For leger i spesialisering 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. For overordnede leger avtales dette lokalt.

§ 5.9 Tilfeldig overtid

For leger i spesialisering betales tilfeldig overtid med minst 0,08 % av basislønn pr arbeidet overtidstime. Eventuelle tillegg utover dette avtales lokalt. For overordnede leger avtales dette lokalt.

§ 5.10 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.

Merknad:
Bestemmelsen gjelder ikke for lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom 5. februar 2019.

§ 5.11 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Nærmere avtale om kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid som ikke allerede er kompensert, jf. 3.3, avtales mellom partene i den enkelte virksomhet eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

§ 5.12 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 kompensasjon for vaktlønn, uforutsette vakter og tilfeldig overtid slik som avtalt for leger i spesialisering også skal gjelde for turnusleger og medisinerstudenter med lisens.

§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

§ 6.1 Utlysning	§ 6.1 Utlysning og ansettelse
Lege i spesialisering i midlertidig stilling (gammel ordning)	**Lege i spesialisering i fast stilling (ny ordning)**
Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses. Ved utlysning skal det opplyses om bl.a. følgende: • spesialitet • rotasjonsordninger/rotasjonsavtaler • tjenestested	Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses. Ved utlysning skal det opplyses om bl.a. følgende: • spesialitet • opplysninger om hvor spesialiseringen skal utføres Ved inngåelse av arbeidsavtalen skal virksomheten fremlegge en utdanningsplan for den enkelte lege, jf Spesialistforskriften § 21.

	Utdanningsplanen skal sikre en effektiv gjennomføring av spesialiseringsløpet. Legene har sin faste ansettelse på det virksomheten der spesialiseringsløpet starter, og beholder dette etter oppnådd spesialitet. *Merknad:* *Som følge av at rangeringsreglene i § 6.2 bortfaller når lege i spesialisering skal tilsettes fast, vil det alminnelige kvalifikasjonsprinsippet legges til grunn for tilsetting av lege i spesialisering. Dette innebærer at arbeidsgiver ansetter den søkeren som etter en helhetsvurdering må anses som best kvalifisert for stillingen.*

§ 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.

Merknad:
Bestemmelsen gjelder ikke for lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom 5. februar 2019.

§ 6.3 Fordypningsstilling

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

§ 6.4 Forlengelse

Dersom tjeneste for lege 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.

Merknad:
For lege i spesialisering ansatt i fast stilling gjelder følgende:
Fravær som følge av lov- eller avtalemessige forhold vil kunne utløse behov for forlengelse av spesialiseringsperioden der dette er nødvendig for å få godkjent tjenesten. Nødvendig forlengelse skal legges direkte i etterkant av opprinnelig påbegynt periode der dette er mulig. Kan slik direkte forlengelse ikke gjennomføres, skal arbeidsgiverne legge til rette for at resterende nødvendig spesialiseringstid gjennomføres på et senere tidspunkt som ikke medfører unødvendig forsinkelse i spesialiseringen for arbeidstaker.

§ 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 i 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.

§ 7 Utbetaling av lønn

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-/høytidsdager, utbetales lønnen siste virkedag før slike dager.

§ 8 Diverse bestemmelser

§ 8.1 Spesialitetskomiteer m.v.

Leger som er medlem av spesialistkomiteer 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 bør 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-, foreldre - og fødselspermisjon

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

Dersom tjeneste for turnuslege blir utsatt eller avbrutt grunnet svangerskaps- og foreldrepermisjon med rett til ytelse fra folketrygden, opprettholdes ansettelsesforholdet i permisjonstiden med tilsvarende forskyvning av fratreden.

§ 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. april årlig kr 2.000 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 Livsfasepolitikk

Det skal legges til rette for et arbeidsliv hvor man innenfor virksomhetens muligheter ivaretar den enkelte arbeidstakers ulike behov avhengig av livsfase.

Den enkeltes arbeidssituasjon skal tilpasses den enkeltes alder og helse, jf. arbeidsmiljølovens § 4.2.

Det seniorpolitiske perspektiv må integreres i virksomhetens personalpolitikk. Ulike virkemidler og tiltak bør tas i bruk for å nyttiggjøre kunnskapen og erfaringen til seniorene best mulig.
Følgende virkemidler kan være aktuelle:

- Tid avsatt til veiledning, fagutvikling og forskning

- Deltakelse på kurs, hospiteringsordninger og lignende som gir personlig og faglig stimulans og fornyelse, herunder også å kunne ta ut deler av opptjent utdanningspermisjon i hht. § 4.2 underveis i opptjeningsperioden
- Dele sin erfaring og kompetanse med kollegaer gjennom supervisjon, veiledning av leger i spesialisering og undervisning · Egen samtale med seniormedarbeidere som et ledd i planlegging av den resterende karrieren

§ 9 Varighet m.v.

Denne særavtale gjelder fra 1.1.2019 og til og med 31.12.2020 og videre 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier den skriftlig opp med 2 – to – måneders varsel.