

VESTRE VIKEN HELSEFORETAK

Overenskomst Del B

mellom Vestre Viken HF og Den norske
legeforening (DNLF)

01.05.2012 – 30.04.2014

Sosiale bestemmelser kommer i tillegg til denne overenskomsten

14.06.2012

EA @

Innhold

§1	Partsforhold og virkeområde mv	4
§ 1.1	Partsforhold	4
§ 1.2	Lokale parter	4
§ 1.3	Virkeområde	4
§ 1.4	Unntak.....	4
§ 2	Tjenesteplikt	4
§ 2.1	Tjenesteplikt.....	4
§ 2.2	Ambulerende tjeneste, fjernarbeid og rotasjonsordninger.....	4
§2.5	Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank	5
§ 3	Arbeidstid.....	5
§ 3.2	Alminnelig arbeidstid	5
§ 3.3	Utvidet tjeneste/arbeidstid og tjenesteplan.....	6
§ 3.5	Vaktordninger	6
§ 3.5.1	Med vaktarbeid menes:	6
§ 3.5.3	Vernebestemmelser	6
§ 3.5.4	Fritak for vakt	6
§ 4	Faglig utvikling, videreutdanning mv.....	7
§ 4.1	Generelt	7
§ 4.2	Utdanningspermisjon.....	7
§ 4.3	Kurs, kongresser mv.....	8
§ 5	Lønnsbestemmelser.....	8
§ 5.1	Generelt	8
§ 5.4	Minimumslønn.....	8
§ 5.4.2	Medisinerstudenter	8
§ 5.4.3	Turnusleger	8
§ 5.4.4	Leger i spesialisering	8
§ 5.4.5	Overleger.....	9
§ 5.4.6	Tillegg for doktorgrad	9
§ 5.4.7	Grenspesialitet	9
§ 5.4.8	Veileder i psykoterapi	9
§ 5.4.9	Seksjonsoverlege.....	9

§ 5.5 Individuelle tillegg	9
§ 5.6 Vaktlønn	10
§ 5.6.1 Kompensasjon ved utrykning.....	10
§ 5.7 Uforutsette vakter	10
§ 5.8 Tilfeldig overtid	10
§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid.....	10
§ 5.11 Særlig lønnsordninger	11
§ 7 Utbetaling av lønn.....	11
§ 8 Særlige bestemmelser	11
§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter	11
§ 8.3.2 Bolig for turnusleger	11
§ 8.3.4 Barnehageplass for turnusleger.....	11
§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak.....	12
§ 8.4.1 Vaktrom.....	12
§ 8.4.2 Oppsigelsesfrist.....	12
§ 8.4.3 Likestilling.....	12
§ 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere	13
§ 8.6.1 Seniorsamtale	13
§ 8.6.2 Økonomiske tiltak	13
§ 8.7 Barnehageplass	13
§ 8.8 Velferdspremisjoner	13
§ 8.9 Dekning av utgifter på reise i foretakets tjeneste.....	13

§1 Partsforhold og virkeområde mv

§ 1.1 Partsforhold

Partene i overenskomsten er Vestre Viken HF og Dnlf ved Vestre Viken HF.

§ 1.2 Lokale parter

Dnlf som part er representert av tillitsvalgte for henholdsvis overordnede leger og underordnede leger.

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer av Den norske legeforening som er tilsatt ved Vestre Viken HF.

Overenskomstens A2-del som er inngått mellom Spekter og Dnlf legges til grunn som minimumsbestemmelser for overenskomstens B-del mellom Vestre Viken HF og Dnlf.

§ 1.4 Unntak

Overenskomstens bestemmelser om lønn og arbeidstid omfatter ikke foretakets ledelse. Med foretakets ledelse menes ledere på nivå 1, 2 og 3. I tillegg unntas ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

§ 2 Tjenesteplikt

§ 2.1 Tjenesteplikt

Ref. A2, § 2.1

Det er flere tjenestesteder i helseforetaket. For den enkelte lege skal tjenestestedet angis i arbeidsavtalen.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste, fjernarbeid og rotasjonsordninger

Ref. A2, § 2.2 (og § 2.3)

(Fjernarbeid: Arbeidet i mange virksomheter organiseres på en annen måte enn tidligere. Teknologien gjør det i større grad mulig å arbeide på geografisk avstand fra det faste arbeidsstedet, jf protokoll fra innledende sentrale forhandlinger av 15.04.2010.)

Ambulerende tjeneste, fjernarbeid og rotasjonsordninger skal omfattes av en egen avtale, og den enkelte lege deltar i slik tjeneste på frivillig grunnlag, jf A2.

Avtalen om ambulerende tjeneste skal blant annet inneholde bestemmelser om:

- Arbeidsgiveransvar
- Lønns- og arbeidsvilkår (herunder pensjons- og forsikringsforhold)
- Beregning av arbeidstid på reise til og fra arbeidsstedet
- Dekning av reiseutgifter
- Oppsigelsesfrist

Ved ambulerende tjeneste skal ekstra reisetid inngå i den alminnelige arbeidstiden.

§2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Alle leger som utfører tjeneste ved legeambulanse, legehelikopter og trykktank skal omfattes av egen avtale. Dette omfatter også leger som ordinært ikke utfører slikt arbeid.

Avtalen skal blant annet omfatte forsikringsordning for deltakere i slik tjeneste som dekker alle aspekter ved tjenesten, bl.a. følge av kritisk syke pasienter under transport i forbindelse med overføring til et annet sykehus og utrykning som følge av alvorlige ulykker.

§ 3 Arbeidstid

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid legges som hovedregel til tidsrommet mellom 07.00 og 17.00 i ukens fem første dager. Etter forhandling med tillitsvalgte eller den enkelte lege, kan arbeidsgiver unntaksvis inngå avtale om annen ordning. Slik ordning skal ikke dekke eller erstatte vaktarbeid. Særskilt kompensasjon fastsettes lokalt.

Dersom det i den alminnelige arbeidstiden for leger er oppsatt aktivt eller passivt arbeid mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer per uke.

For leger som ikke har vakt i henhold til tjenesteplan, slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul - og nyttårsaften.

Helligdager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag (kl. 00.00 - kl. 24.00).

Høytidsdager: 1. mai, 17. mai (kl. 00.00 – 24.00).

Aftener: Påskeaften (kl. 00.00 - 24.00), pinseaften, julaften og nyttårsaften. Tiden etter kl. 12.00 på disse dager kompenseres som hellig- og høytidsdager.

(For Ringerike sykehus gjelder:

Den alminnelige arbeidstid er 35,5 t/uke for alle de som går/har gått i vaktordning med avtalt tjenestetid etter kl 20.00.)

§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid og tjenesteplan

I Vestre Viken HF pålegges det fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med 2,5 time i gjennomsnitt per uke. Dette innebærer at arbeidstiden vil være henholdsvis 38/40 timer i gjennomsnitt per uke.

Fordeling av den daglige arbeidstid, vaktarbeid og utvidet tjeneste/arbeidsplan skal fremgå av en tjenesteplan. Tjenesteplanene avtales på hver enkelt avdeling mellom avdelingsledelsen og den enkelte lege. Tjenesteplanen skal utarbeides ut fra avdelingens faktiske behov for legearbeid og antall leger. Tjenesteplanene skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Ved oppsigelse av tjenesteplan og/eller avtale om utvidet arbeidstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst 2 mnd. Ny tjenesteplan skal foreligge senest 1 mnd før iverksettelse.

Oppsigelse/endring av frivillig utvidet tjeneste skal av partene være saklig begrunnet.

§ 3.5 Vaktordninger

§ 3.5.1 Med vaktarbeid menes:

Ref. A2, § 3.5.1.

Med utrykning menes aktivt arbeid under passiv vakt og omfatter både fysisk utrykning og telefonhenvendelser; og godtgjøres per påbegynte halvtime. Reisetid fra hjemmet til sykehuset godtgjøres med inntil 30 minutter. For leger med hjemmevakt tilstås telefongodtgjørelse i henhold til gjeldende retningslinjer, alternativt skal arbeidsgiver stille mobiltelefon til rådighet.

Arbeidsgiver dekker reiseutgifter etter satsene i Statens reiseregulativ i forbindelse med utrykning på hjemmevakt. I særskilte tilfeller, og etter avtale med arbeidsgiver, kan arbeidsgiver dekke utgifter til taxi i forbindelse med utrykning der dette måtte bli nødvendig.

§ 3.5.3 Vernebestemmelser

Vernebestemmelser ref. A2, § 3.5.3 skal overholdes. I helt spesielle tilfelle kan vernebestemmelsene fravikes etter avtale mellom Den norske legeförening v/FTV og arbeidsgivers representant.

§ 3.5.4 Fritak for vakt

Ref. A2, § 3.5.4

Overordnet lege i særlig belastende fag kan bes seg helt eller delvis fritatt for plikt til vakt ved fylte 55 år. Med særlig belastende fag menes: Fag som har hyppige vakter (tilstede eller hjemmevakt) og som jevnlig har arbeid/utrykning på vakt om natten.



Når leger går ut av vakt i henhold til overenskomstens bestemmelser, skal legen som hovedregel beholde den alminnelige arbeidstid som gjelder for den vaktordningen legen har arbeidet i de foregående to årene.

Foretaket bør tilrettelegge for at overordnede leger som går ut av vakt kan arbeide med bl.a. forskning, fagutvikling, opplæring, kvalitet mv. Eventuell kompensasjon ved vaktfritak skal drøftes individuelt.

Det legges til rette for at gravide arbeidstakere skal ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning. Gravide og ammende arbeidstakere skal fritas fra vakt i henhold til A2 § 3.5.4. Arbeidstaker beholder lønn etter opprinnelig tjenesteplan.

§ 4 Faglig utvikling, videreutdanning mv.

§ 4.1 Generelt

For leger i spesialisering skal det avsettes i gjennomsnitt 4 timer per uke til faglig fordypning for den enkelte lege. Tid til faglig fordypning skal fremgå av tjenesteplanen. Fordypningstiden skal bidra til en planlagt faglig utvikling i spesialiseringen. Den enkelte lege skal legge en plan for utnyttelse av denne tiden sammen med sin veileder/avdelingsleder. Dersom legen må omdisponeres, skal det inngås avtale om hvordan denne tiden skal tas igjen. Omdisponering av fordypningstid kan kun pålegges av avdelingsleder eller dennes stedfortreder. Tid til faglig fordypning skal som hovedregel ikke gis i kortere periode enn 4 timer sammenhengende. Tid til faglig fordypning kommer i tillegg til deltakelse på internundervisning, men forberedelse til internundervisning kan inngå som del av fordypningstiden. Som hovedregel skal faglig fordypning skje på arbeidsstedet, men unntak kan avtales.

For overleger skal det legges til rette for faglig fordypning og forberedelse til undervisning i arbeidstiden.

Leger som disputerer for sin doktorgrad innvilges 2 uker permisjon med lønn etter tjenesteplan til forberedelse for avhandling.

Turnusleger skal ha rett til en ukes hospitering hvert halvår.

For Kongsberg sykehus gjelder:

Turnusleger skal ha rett til minimum 100 timer faglig fordypning per år. Forberedelse til internundervisning etc. regnes inn i denne tiden.

§ 4.2 Utdanningspermisjon

Ved utdanningspermisjon betales overlegens fulle lønn etter oppsatt tjenesteplan. Det forutsettes et utdanningsprogram, og en tilbakemelding etter gjennomført permisjon. Dersom det tilstås lønn fra annen arbeidsgiver i permisjonen, skal denne som hovedregel gå til fradrag i den lønn som utbetales fra foretaket.

§ 4.3 Kurs, kongresser mv.

Det skal gis permisjon med lønn etter tjenesteplan til kurs, kongresser og møter som bidrar til å vedlikeholde og videreutvikle den enkelte leges og avdelings kompetanse. Arbeidsgiver skal legge til rette for at leger gis nødvendig permisjon med lønn etter tjenesteplanen i forbindelse med reise til og fra innvilget deltakelse på kurs, kongresser og møter. Arbeidsgiver dekker utgifter som er avtalt på forhånd, og som ikke dekkes av Fond III eller på annen måte.

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1 Generelt

Partene er enige om at den enkelte arbeidstakers samlede lønn, ikke skal reduseres som følge av inngåelse av B-dels overenskomst mellom Vestre Viken HF og Den norske legeförening.

Ref. A2, § 5.1

Partene er enige om at lønn som rekrutteringsvirkemiddel skal nyttes aktivt i fremtiden.

Arbeidstaker kan be om å få sin lønn vurdert mellom lønnsoppgjørene. Arbeidsgiver kan uavhengig av arbeidstakers stillingsstørrelse gi lønnstillegg av fast eller midlertidig karakter mellom oppgjørene.

§ 5.4 Minimumslønn

Ref. A2, § 5.4.1

Avtalte tillegg flyter opp på minimumslønn.

§ 5.4.2 Medisinerstudenter

Medisinstudenter uten lisens skal minimum avlønnes etter det arbeidet som utføres etter overenskomst for denne yrkesgruppen.

§ 5.4.3 Turnusleger

Lønnes jf A2.

§ 5.4.4 Leger i spesialisering

Minimumslønn jf A2, dog med følgende avtalte tillegg inkludert i minimumslønn.

For Drammen sykehus gjelder:

Kategori A, B og C på Drammen sykehus: Tillegg på kr 5 000 inkludert i minimumslønn.

For Vestre Viken HF gjelder:

Kategori D – Legespesialist: Med legespesialist menes lege i spesialisering som er godkjent spesialist i faget.

Minimumslønn: kr 591 250

§ 5.4.5 Overleger

Minimumslønn: kr 638 700

Leger i spesialisering som konstitueres som overlege lønnes med minst minimumslønn for overleger.

Overleger gis et foretakstillegg på kr 13.800 per år. Tillegget inngår i basislønn.

§ 5.4.6 Tillegg for doktorgrad

Doktorgradstillegg: kr 42.500

§ 5.4.7 Grenspesialitet

Lege med grenspesialitet gis en årlig kompensasjon for dette som følger:

- Ringerike sykehus: kr 20.000. Tillegget inngår i basislønn.
- Kongsberg sykehus: kr 25.500. Tillegget inngår ikke i basislønn.
- Drammen sykehus: kr 15.300. Tillegget inngår ikke i basislønn.
- Bærum sykehus: Avtalte individuelle tillegg videreføres.

§ 5.4.8 Veileder i psykoterapi

Lege som er godkjent veileder i psykoterapi, og som har veiledningsplikt gis en årlig kompensasjon for hel stilling på minimum kr 20.000. Tillegget inngår i basislønn.

§ 5.4.9 Seksjonsoverlege

Lege med funksjon som seksjonsoverlege gis en årlig kompensasjon på minimum:

- Kongsberg sykehus: Avtalte individuelle tillegg videreføres.
- Drammen sykehus: kr 25.500. Tillegget inngår ikke i basislønn.
- Bærum sykehus: kr 20.000. Tillegg inngår i basislønn.
- Ringerike sykehus: Avtalte individuelle tillegg videreføres.

§ 5.5 Individuelle tillegg

Ref. A2

I tillegg gjelder følgende ved Ringerike sykehus:

LIS Kategori A:	kr 10.000
LIS Kategori B:	kr 22.000
LIS Kategori C og D:	kr 30.000

Ovennevnte tillegg inngår ikke i basislønn.

§ 5.6 Vaktlønn

Det gis en kompensasjon for vakt på 0,027 % av basislønn og utbetales per vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

For faktisk utført arbeid på hellig- og høytidsdager, samt aftener (jf § 3.2) utbetales en ekstra kompensasjon på 0,03 % av basislønn, og utbetales per vakttime (aktive timer, utrykning og omregnede passive timer). Denne kompensasjonen utbetales også ved uforutsett vakt.

§ 5.6.1 Kompensasjon ved utrykning

Ved utrykning gis en kompensasjon på 0,08 % av basislønn per arbeidet time.

Ved utrykning på passiv vakt/hjemmevakt betales det som for tilfeldig overtid den tid utrykningen varer, dog ved uforutsett vakt betales det som for denne.

§ 5.7 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter godtgjøres med 0,13 av basislønn og utbetales per vakttime (aktive og omregnet passive timer).

Timene som må tas ut i forsvarlig hvile, jf vernebestemmelsene § 3.5.3, skal ikke medføre trekk i lønn.

§ 5.8 Tilfeldig overtid

Tilfeldig overtid er definert som kortvarig og tilfeldig ekstraarbeid utover tjenesteplan i hel stilling, og betales med 0,08 % av basislønn per arbeidet overtidstime.

Arbeidstakere i deltidstillinger har rett til kompensasjon etter dette punkt dersom de pålegges å jobbe utover hel stilling per dag eller per uke.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Ved avspasering time for time utbetales differansen mellom ordinær timelønn og overtidstillegget.

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Utvidet tjeneste kompenseres med minimum følgende prosent av basislønn per time for alle leger:

Turnusleger:

Kongsberg sykehus:	0,07
Ringerike sykehus:	0,07
Drammen sykehus:	0,076
Bærum sykehus:	0,08

Leger i spesialisering:

Kongsberg sykehus:	0,07
Ringerike sykehus: LIS A	0,08
LIS B	0,09
LIS C/D	0,09

Drammen sykehus:	0,076
Bærum sykehus:	0,08
Overleger:	
Kongsberg sykehus: Inntil 48t	0,08
Over 48t	0,09
Ringerike sykehus:	0,10
Drammen sykehus:	0,076
Bærum sykehus:	0,08

§ 5.11 Særlig lønnsordninger

Ref. A2 § 5.11.

Ved inngåelse av avtaler for ekstraordinære arbeidsoppgaver skal det fremgå i avtalen om kompensasjonen skal inngå i sykelønns- og/eller pensjonsgrunnlag.

§ 7 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales innen den 12. hver måned.

§ 8 Særlige bestemmelser

§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter

Turnusleger har rett til dekning av reise- og flytteutgifter etter Sosial- og helsedirektoratets retningslinjer.

Lege under spesialisering som må foreta reise utover 700 km for å tiltre stilling av minst 1 års varighet, får dekket skyss og transportutgifter i henhold til satsene i Statens reiseregulativ. Hvis vedkommende lege slutter i tjenesten før 2 år er gått skal det vurderes om utbetalte skyss -og transportutgifter skal tilbakebetales forholdsmessig.

Det vises for øvrig til foretakets retningslinjer for flyttegodtgjøring. Avtaler gjøres med den enkelte før tiltredelse.

§ 8.3.2 Bolig for turnusleger

Turnusleger skal tilbys tilfredsstillende boligforhold i henhold til Statens helsetilsyns retningslinjer. Leiligheten skal være tidsmessig innredet.

§ 8.3.4 Barnehageplass for turnusleger

Turnusleger skal prioriteres ved søknad om barnehageplass til barnehager der foretaket har fortrinnsrett eller opsjon til barnehageplasser. Turnuslege gis informasjon i forhold til søknad om barnehageplass når vedkommende har fått tildelt turnusplass.

§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

§ 8.4.1 Vaktrom

Vaktrom skal som hovedregel være utstyrt med telefon og PC med tilgang til internett og journalsystem, samt ha hensiktsmessig tilgang til toalett og dusj.

Lege i vakt skal ha tilgang på mat.

Oppholdsrom for leger i vakt skal som hovedregel være utstyrt med TV og PC med tilgang til internett og journalsystem.

For Kongsberg sykehus gjelder:

Eksisterende ordning med mat på vakt videreføres.

§ 8.4.2 Oppsigelsesfrist

For fast ansatte arbeidstakere skal oppsigelsesfristen være minst 3 måneder. For midlertidig ansatte arbeidstakere er oppsigelsesfristen 1 måned. I de tilfeller hvor arbeidstakeren sier opp sin stilling, løper fristen fra oppsigelsesdato. For øvrig vises til aml. § 15-3.

§ 8.4.3 Likestilling

Med likestilling forstås aktiv unngåelse av direkte og indirekte kjønnsdiskriminering etter likestillingsloven.

Alle arbeidstakere skal, uavhengig av kjønn, ha like muligheter til arbeid, faglig og personlig utvikling og avansement. De skal likestilles med hensyn til tilsetting, lønnsbetingelser og kompetanseutvikling. Kvinner og menn skal ha samme mulighet til å forene familieliv og arbeid.

Partene er enige om at arbeidstakere i midlertidige stillinger som blir gravide eller som er i foreldrepermisjon trenger særskilt vern.

Partene er enige om at leger som er gravide eller i foreldrepermisjon ikke skal utsettes for diskriminering i forbindelse med søknad/forlengelse av vikariat, når dette skyldes graviditet eller foreldrepermisjon.

Lege som er gravid eller i foreldrepermisjon skal ved søknad på stilling eller forlengelse av vikariat, behandles på samme måte som dersom vedkommende var i jobb uten å være gravid eller i foreldrepermisjon. Har arbeidsgiver saklige grunner til ikke å tilby stilling/forlengelse av vikariat til lege som er gravid eller i foreldrepermisjon, må dette kunne dokumenteres.

Det vises i denne sammenheng til Lov om likestilling og diskriminering § 3 og Arbeidsmiljøloven kap. 13.

§ 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere

Ref. A2 § 8.6.

Partene er enige om at personalpolitikken også skal ha fokus på seniorpolitikk. Målet er å sikre arbeidstakere som er ansatt i foretaket en mulighet til å bruke sin faglige og personlige kompetanse i arbeidet. Dette for at arbeidstakeren skal ha en meningsfylt arbeidssituasjon de siste yrkesaktive år. Det bør legges til rette for tilpassede løsninger avhengig av den enkeltes behov. Dette innebærer blant annet at når en lege ber seg fritatt for å gå i vaktordninger eller at arbeidssituasjonen på annen måte tilsier behov for endringer, skal det foretas en individuell vurdering med sikte på et tilpasset opplegg.

§ 8.6.1 Seniorsamtale

Alle ansatte i foretaket som er fylt 58 år tilbys seniorsamtale. Dette gjelder også ledere. Samtalen skal gjennomføres en gang hvert år. Samtalen skal gjennomføres mellom den ansatte og nærmeste leder og skal fortrinnsvis inkluderes i ordinær utviklingssamtale, og referatføres her. Samtalen skal inneholde et livsfaseperspektiv og resultere i konkrete tiltak som medfører at den ansatte mestrer arbeidssituasjonen. Det skal i samtalen tas hensyn til hvor i yrkesløpet den ansatte er.

§ 8.6.2 Økonomiske tiltak

Det vises til retningslinjer i foretakets elektroniske personalhåndbok og gjeldende administrative bestemmelser om seniorpolitiske tiltak.

§ 8.7 Barnehageplass

I forbindelse med tildeling av barnehageplasser i barnehager som foretaket har fortrinnsrett eller opsjon på plasser i, er ansatte i utdanningsstillinger å betrakte som fast ansatte og vil følge de til enhver tid gjeldene retningslinjer for tildeling av barnehageplass ut fra dette. Tilsvarende gjelder også for vikariater på 3 måneder eller mer.

§ 8.8 Velferdspremisjoner

Velferdspremisjoner med lønn innvilges etter individuell vurdering, og er nærmere omtalt i foretakets elektroniske personalhåndbok.

§ 8.9 Dekning av utgifter på reise i foretakets tjeneste

På reiser i foretakets tjeneste får ansatte dekket sine utgifter etter satsene i Statens reiseregulativ.