

# LOKAL SÆRAVTALE OM SÆRSKILTE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR LEGER MELLOM DEN NORSKE LEGEFORENING OG DIAKONHJEMMET SYKEHUS AS

## § 1 Virkeområde og partsforhold

### § 1.1. Virkeområde

Bestemmelsene nedenfor gjelder som kompletterende bestemmelser til "Overenskomst for spesialisthelsetjenesten" (nedenfor kalt "spesialistoverenskomsten") og "Særavtale om særskilte lønns- og arbeidsvilkår mellom Virke og Den norske legeforening" (nedenfor kalt "sentral avtale").

### § 1.2. Parter

Partene i denne avtale er Diakonhjemmet Sykehus AS og Den norske legeforening.

### § 1.3. Lokale parter

Særavtalen gjelder medlemmer av Den norske legeforening som er ansatt ved Diakonhjemmet Sykehus AS som overleger, leger i spesialisering (LIS), turnusleger, medisinerstudenter med og uten lisens og stipendiater.

Den norske legeforening representeres lokalt ved tillitsvalgte for henholdsvis Norsk overlegeforening, Yngre legers forening og Foreningen for leger i vitenskapelige stillinger.

#### § 1.3.1 Stipendiater

Det skal fremgå av utlysningstekst og arbeidsavtale om stillingen er internt eller eksternt finansiert og finansieringskilden. Varighet av stillingen, driftsmidler, eventuelt mulighet for lønnsvekst og andre spesielle omstendigheter skal også fremgå.

### § 1.4. Unntak

Avtalen gjelder ikke for leger som har til oppgave å være arbeidsgivers representant overfor arbeidstakerne.

## § 2 Tjenesteplikt – tjenestested

### § 2.1. Tjenesteplikt

Kfr. § 2.1 med merknad i sentral avtale.

### § 2.2. Tjenestested

Tjenestested skal fremgå av ansettelsesavtalen. Tjeneste ved/for andre virksomheter enn dette, i sykehusets regi, regnes som "ambulerende tjeneste".

### § 2.3. Rotasjonsordninger

Rotasjonsordninger med andre virksomheter: kfr § 2.3. i sentral avtale.

### § 2.4. Kombinerte stillinger/bistilling/ervert

Handwritten signatures and initials: *BB*, *IKB/H*, *TBR*, *QTD*

§ 2.4.1 Kombinerte stillinger: kfr § 2.4. i sentral avtale

§ 2.4.2 Adgang til selvstendig virksomhet/ bistilling: Leger som omfattes av avtalen kan utenom den avtalte tjenestetid påta seg ekstra arbeid med spesialisterklæringer for Folketrygden, oppdrag rekvirert av påtalemyndigheten, tilsynsmyndighetene og forsikringssaker der dette ikke fremstår som en naturlig del av pasientens/ klientens forhold til sykehusundersøkelse/ behandling. Dersom legen til slik virksomhet benytter seg av service fra sykehuset skal det betales et avtalt vederlag for dette; men ikke kontorleie.

§ 2.4.3 Dersom sykehuset har behov for det kan det med den enkelte lege inngås avtale om deltakelse i tidsbegrensede prosjekter for å øke tjenestene og/ eller produktiviteten.

§ 2.4.4 Lege som skal drive erverv/ ha bistilling skal følge sykehusets reglement for dette. Begge parter aksepterer at et slikt bierverv/ bistilling kan ha gunstige virkninger med tanke på å etablere viktige kontaktnett/ innhente ny kompetanse. Regelverket skal derfor håndteres smidig og konstruktivt.

### § 2.5. Tjeneste ved utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank:

Kfr § 2.5. i sentral avtale.

## § 3 Arbeidstid

### § 3.1. Generelt

Kfr. § 3 i sentral avtale.

### § 3.2. Alminnelig arbeidstid

Kfr § 3.2. i sentral avtale. Partene er enige om følgende presiseringer:

§ 3.2.1 Den alminnelige arbeidstid er for leger med vakttjeneste 38 timer, for leger uten vakttjeneste 40 timer pr. uke inklusive "pliktig utvidet arbeidstid". Lege står til disposisjon til arbeidsgiver i spisepausen og denne inngår i arbeidstiden.

#### § 3.2.2

Arbeid som ikke er vakttjeneste legges i tiden mellom kl. 0700 og 1800. Ordinær arbeidstid er slutt kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

#### § 3.2.3

Der den enkelte lege skal utføre arbeid til ulike tider fra dag til dag, skal arbeidstiden fastsettes i en tjenesteplan som viser den enkelte leges arbeidstid. Ingen normal arbeidsdag skal være kortere enn 5 timer. Tjenesteplan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte og være realistisk i forhold til arbeidsmengden.

§ 3.2.4 Kfr. § 3.4 og § 3.6.3 i sentral avtale. Ved behov for endring av tjenesteplanen kan arbeidsgiver si opp denne skriftlig med 2 måneders varsel. Endringen/ oppsigelsen skal være saklig begrunnet i avdelingens/ sykehusets drift. Ved behov for endring av tjenesteplan skal konsekvenser for pasientsikkerhet og de ansattes helse inngå i drøftingene. Det føres protokoll fra mø-

2

IKB  
TBR [Signature] GTD

tet hvor begge parter synspunkt fremkommer, og protokollen skal være tilgjengelig for arbeidstakernes hovedtillitsvalgte og arbeidsgiver ved HR-avdelingen. Ny tjenesteplan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 10.3, og må være ferdig minst 2 måneder før iverksettelse. Den enkelte lege kan si opp avtale om utvidet tjeneste med 2 måneders varsel. Ved enighet mellom partene kan fristen fravikes.

### **§ 3.3. Utvidet tjeneste – arbeidstid**

Kfr § 3.3 i sentral avtale

3.3.1 Dersom det er behov for å utvide tjenestetiden skal dette avtales med den enkelte lege, dog slik at sykehuset og tillitsvalgte søker å få til en felles avtale som fordeler byrdene jevnt mulig mellom de ansatte. Slik utvidet arbeidstid (UTA) skal fremgå av tjenesteplanen for vedkommende lege og skal ikke brukes til vaktarbeid.

### **§ 3.4. Ambulerende tjeneste – rotasjonsordning**

Kfr sentral avtale § 3.5.

#### **Avtale om ambulerende tjeneste**

Avtale om ambulerende tjeneste gjøres mellom den enkelte lege og Diakonhjemmet Sykehus.

Ambulerende tjeneste skal fremgå av tjenesteplanen for den enkelte lege og bør ha samme forutsigbarhet som andre elementer i tjenesteplanen.

Samtidig vakt på flere tjenestesteder er å anse som ambulerende tjeneste.

Ambulerende tjeneste er frivillig for den enkelte lege.

Avtale om ambulerende tjeneste inngås med 6 måneders gjensidig oppsigelsesfrist, slik at arbeidsgiver er sikret gode planleggingsmuligheter. Ved enighet kan kortere oppsigelse av slik avtale inngås. Det er maksimalt 2 måneders oppsigelsesfrist ved midlertidig eller langvarig helsesvikt og særskilte sosiale forhold.

#### **Arbeidsgivers styringsrett**

Der de ulike tjenestesteder er definert i arbeidsavtalen, vil manglende frivillig rekruttering kunne dekkes ved arbeidsgiver styringsrett. Likeledes ved ikke planlagt fravær. Styringsretten anvendes i ekstraordinære situasjoner og arbeidsgiver må tilstrebe både at perioden blir så kort som mulig og at belastningen blir så liten som mulig på den enkelte lege.

Det kan søkes om fritak ved midlertidig eller langvarig helsesvikt og særskilte sosiale forhold.

#### **Praktiske forhold**

De praktiske forhold vil defineres i et eget vedlegg.

#### **Reisetid**

Ambulerende tjeneste inkluderer reisetid mellom arbeidsstedene, ikke mellom hjem og arbeidssted.

### **Økonomisk godtgjørelse**

Ambulerende tjeneste som fremgår av tjenesteplan godtgjøres med et tillegg på 0,125 % av basislønn pr. dag med ambulering. Dette er også ment å dekke kilometergodtgjørelse, bompenger etc. for reise mellom arbeidsstedene. Dersom det er nødvendig å benytte taxi dekkes dette av arbeidsgiver.

Ambulerende tjeneste som ikke fremgår av tjenesteplan godtgjøres med et tillegg på 0,15 % av basislønn pr. dag med ambulering.

Avdelinger hvor det er ambulering tilføres midler til kompetansehevingstiltak. Prosentatsen avtales med den enkelte avdeling når ambulering iverksettes. Radiologisk avdeling tilkjennes midler til kompetansehevingstiltak tilsvarende 5 % pr. år av legenes basislønn.

Midlene disponeres av avdelingsoverlegen og legegruppen i fellesskap.

### **§ 3.5. Vaktordninger**

Kfr sentral avtale § 3.6. Partene er enige om følgende presiseringer:

§ 3.5.1 Vaktarbeid er arbeid med vaktjeneste som er lagt mellom ordinær arbeidstids slutt og neste dags ordinær arbeidsdags begynnelse. Arbeid på lørdag, søndag, helge- og høytidsdager regnes som vaktarbeid.

Leger som på vakt ikke befinner seg på sykehuset plikter ved tilkalling å være på sykehuset innen 30 minutter. Telefonhenvendelser/ arbeid regnes som utrykning på vakt.

§ 3.5.2 Vaktplikt. Legen plikter å delta i den vaktordning sykehuset finner nødvendig innenfor egen spesialitet. Annet kan avtales i virksomheten.

§ 3.5.3 Leger over 60 år som går i vakt kan gå hjem dag etter vakt kl. 12.00 uten trekk i lønn. Leger over 60 år som har aktiv tilstedevakt får en ekstra friuke pr. år. Den nye aldersgrensen gjøres gjeldende fra 01.09.07.

§ 3.5.4 Kfr. § 3.2.4 i herværende avtale. Uforutsette vakter forstås som vakter som ikke står på den enkelte leges tjenesteplan.

§ 3.5.5 Kfr. sentral avtale § 3.6.3, med lokale parter menes arbeidsgiver ved sykehuset og Dnlf ved hovedtillitsvalgt.

### **§ 3.5.6. Vaktfritak**

Kfr. Sentral avtale § 3.6.4

Når legen går ut av vakt, skal vedkommende beholde den alminnelige arbeidstid som gjelder for den vaktordningen legen har arbeidet i siste år.

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 be-

KBT  
ATD  
TBR  
JB

holde et uketimetall som om vedkommende fortsatt gikk i vaktjeneste (begrenset oppad til 38 timer per uke, kfr. § 3.2.1 i herværende avtale). Gravide som fritas i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn. Med full lønn menes lønn inklusive tillegg etter opprinnelig tjenesteplan.

### § 3.6. Overtidsarbeid

Kfr sentral avtale § 3.7.

## § 4 Faglig utvikling, etter- og videreutdanning m.v.

Kfr. sentral avtale § 4. Partene er enige om følgende presiseringer:

### § 4.1. Generelt

Fordypningstid avsettes på tjenesteplanen for leger i spesialisering med 4 timer pr. uke. Denne tiden skal ikke inkludere tid som går til vanlige rutiner i avdelingen som morgenmøte, røntgenmøte o.l. Det skal utarbeides en plan for utdanning av LIS. Legens leder har, sammen med den enkelte, ansvar for at det lages en plan for den enkelte om slik fordypning, og at denne følges. Dersom planen unntaksvis ikke følges skal det gis anledning til å ta igjen den tapte fordypningstiden innen 8 uker. Fordypningstiden skal som hovedregel tas som halve eller hele dager. Den kommer i tillegg til den obligatoriske internundervisningen.

Leger i spesialisering gis permisjon med lønn for å delta på obligatoriske og nødvendige kurs til spesialiteten. Med nødvendige kurs menes kurs som er godtatt for spesialiteten, og som brukes til å oppnå det obligatoriske kurstimetallet. Ingen LIS kan gis avslag på slik kursdeltagelse dersom det fører til forsinket ferdigstillelse av spesialiteten. Slike kurs må planlegges og meldes i så god tid som mulig.

Sykehuset har ansvar for å gi leger i spesialisering den internundervisning som kreves etter spesialistreglene. Denne kommer i tillegg til fordypningstid og obligatoriske og nødvendige kurs til spesialiteten.

Den enkelte lege er ansvarlig for å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse. Overleger skal etter avtale med avdelingssjef få avsatt tid til opplæring av LIS etter mestersvenn prinsippet. Det skal settes av gjennomsnittlig 1,5 time pr. uke til fordypning på overlegenes tjenesteplan. Det skal tas hensyn til avdelingens drift når fordypningen avvikles. Dersom planen unntaksvis ikke følges skal det gis anledning til å ta igjen den tapte fordypningstiden. Det skal som hovedregel gis 2 uker permisjon med full lønn etter tjenesteplan til kurs, kongresser og møter for overleger. Dersom permisjonen faller på dager hvor det er vakt etter tjenesteplan gis det fritak for vakt. Permisjon til faglig relevante kurs skal i den grad det er mulig legges inn i tjenesteplanen. Dersom kurset faller på fridag kompenseres denne. Kompensasjonsdagene inngår i den total kurskvoten pr. år. Reise til og fra kurs som faller på fridag regnes ikke som arbeidstid. Avviklingen av den årlige kurskvoten på inntil 2 uker pr. år må sees i sammenheng med utdanningspermisjonen (ref. § 4.2) de årene den avvikles.

Kursene skal være faglig relevante og sees mot avdelingens samlede kompetansebehov. Det er avdelingssjef ved den enkelte avdeling som foretar den endelige vurderingen av hvilke kurs og kongresser overlegene kan delta på.

KBA  
ATO<sup>5</sup>  
TBR JF

§ 4.1.1 Kfr. sentral avtale § 6.5. Utgifter til nødvendige kurs, inkludert kost og boutgifter som overstiger beløpet dekket av Dnlf/ ekstern finansiering, skal dekkes av arbeidsgiver der billigere alternativer ikke er tilgjengelig.

For øvrig kan det til leger gis permisjon med lønn til relevante kurs, kongresser og møter. Avdelingsoverlege/ seksjonsoverlege skal i tvilstilfelle avgjøre hva som er relevant. Prioritering og finansiering avtales med avdelingssjef/avdelingsoverlege.

#### **§ 4.2. Utdanningspermisjon**

Kfr. § 4.2. i sentral avtale. Dersom det går en 5-års periode 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-års perioden, skal det inngås avtale om endelig tidspunkt for uttak av permisjon. Opptjeningstid for neste permisjon skal avkortes forholdsmessig. De årene det avvikles utdanningspermisjon reduseres eventuelle seniorfridager forholdsmessig.

#### **§ 4.3 Leger som driver aktiv forskning ved virksomheten**

Leger som skal forsvare sin doktorgrad/PhD grad skal gis 14 dager fri med full lønn etter tjenesteplan for forberedelse av prøveforelesning/disputas.

Med aktiv forskning menes medforfatterskap i publikasjon i fagfellelvurdert tidsskrift i løpet av siste 3 år, eller prosjektleder/lokal prosjektleder av forskningsprosjekter som er godkjent av forskningsutvalget på Diakonhjemmet Sykehus.

### **§ 5 Lønn**

Kfr sentral avtale §§ 5.1-5.4.1.

§ 5.4.2 Medisinerstudent uten lisens avlønnes etter det arbeidet de gjør.

Medisinerstudent med lisens har minstelønn kr. 506 000.

§ 5.4.3 Turnusleger/LIS 1 har minstelønn kr. 537 000.

§ 5.4.4 Leger i spesialisering har følgende minstelønn:

Kategori A kr 636 000

Kategori B kr. 699 000

Kategori C kr. 764 000

Det påhviler den enkelte lege å søke om endring av kategori og fremlegge nødvendig dokumentasjon. Det etableres en kategori for underordnede leger som er godkjent spesialist:

Kategori D kr. 830 000

§ 5.4.5 Overleger har minstelønn kr. 927 000

§ 5.4.6 Leger som er vurdert professorkompetente ved enten å ha innehatt en slik stilling eller ved

IKSH  
GTD  
TBR  
JF

å ha søkt på en slik stilling og blitt vurdert kompetent gis et tillegg på kr. 80 000 pr. år som inngår i basislønn. Leger som blir vurdert amanuensiskompetente etter gjeldende regelverk/forskrift gis et tillegg på kr. 65 000 pr. år som inngår i basislønn. Leger som har doktorgrad og som driver aktiv forskning får tillegg på kr. 50 000 pr år som inngår i basislønnen. For å få tillegg som krever aktiv forskning må kriteriene i § 4.3 være innfridd. Retten til aktivt forskertillegg er gjenstand for vurdering hvert år av avdelingssjef slik at dette kan bortfalle dersom ikke krav til aktivitet opprettholdes.

Leger som har doktorgrad får kr. 35 000 pr. år som inngår i basislønn. Leger uten doktorgrad som er prosjektleder/lokal prosjektleder på forskningsprosjekter eller fagutviklingsprosjekter som er godkjent av forskningsutvalget kan få et stimulerings tillegg på kr. 35.000 per år utenfor basislønn. Avdelingssjef skal årlig evaluere om stimulerings tillegget skal kontinueres basert på skriftlig rapport om fremdrift og gjenstående arbeid. Stimulerings tillegg for leger uten doktorgrad med en sentral rolle i datainnsamlingen kan vurderes av avdelings sjef på individuelt grunnlag.

§ 5.4.7 Se herværende avtale § 5.6 (vaktlønn)

§ 5.4.8 Det gis et tillegg til alle seksjonsoverleger på kr. 35 000 utenfor basislønn.

§ 5.4.9 Hovedtillitsvalgte for Overlegeforeningen og Yngre legers forening tilkjennes kr. 69 000 hver pr. år utenfor basislønn for merarbeidet vervene medfører. Hovedtillitsvalgte for Leger i vitenskapelige stillinger (LVS) tilkjennes kr. 12 000 pr. år.

§ 5.4.10 Ph.D.-stipendiater har en minstelønnsats tilsvarende sats for LIS i kategori A.  
Post.doc.-stipendiater har en minstelønnsats tilsvarende LIS i kategori B.  
Lege i forskerstilling som har gjennomført post.doc.-periode har en minstelønnsats tilsvarende LIS i kategori C.

§ 5.4.11 Det gis et kompetansetillegg i basislønn til spesialister med:  
4 år ansiennitet som spesialist på kr. 25 000  
8 år ansiennitet som spesialist på totalt kr. 45 000

## § 5.5. Individuelle tillegg

Kfr. sentral avtale § 5.5. og nærværende avtales § 8.4.7.

## § 5.6. Vaktlønn

Presisering i lokal avtale:

Det gis vaktlønn til overleger med 0,033 % av basislønn pr. vakttime, (aktive og omregnede passive timer) og 0,041 % for LIS. Dette inkluderer kvelds-, natt-, lørdags- og søndagstillegg For den som har vakt helge- og høytidsdager (ikke søndager) samt onsdag før skjærtorsdag, påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er vaktlønnen 0,15 % av basislønnen pr. time, ved pålagt uforutsett vakt på slike dager 0,2 % av basislønn pr vakttime.

For leger godtgjøres eventuell utrykning på vakt med utrykningstillegg tilpasset gjennomsnittlig

7  
IKSA  
ATD  
TBR  
BB

arbeidsmengden på den enkelte avdeling. Dette skal fremgå av tjenesteplanene. For aktivt arbeid (utrykning og henvendelser) under vaktjeneste betales følgende utrykningstillegg:

Inntil 1 time på vakt	0,09 % av basislønn
1-2 timer på vakt	0,125 % av basislønn
2-4 timer på vakt	0,25 % av basislønn

Godtgjørelsene forhøyes med 50 % for vakt på søn- og helgedager og dager før disse samt 1. og 17. mai.

Utrykningstillegget beregnes som månedlig tillegg på basis av ovenstående.

Merknad: Se sentral avtale § 5.6.

### **§ 5.7 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00**

Kfr. sentral avtale § 5.7

### **§ 5.8. Uforutsette vakter**

Kfr sentral avtale § 5.8

For uforutsette vakter som ikke står på vaktplanen for den enkelte lege, utbetales min. 0,13 % av basislønnen pr. beregnet vakttime (kfr. § 5.4.4.). Dersom legen ønsker å avspasere vekten gjøres dette time mot time. Tillegget utbetales med 0,08 % av basislønn pr. time. Utrykningstillegget er som i § 5.6 pluss 50 %.

Det forutsettes at lege, som etter uforutsett vakt har ordinært arbeid, får forsvarlig hvile uten trekk i lønn. Forsvarlig hvile; se vernebestemmelser i sentral avtale § 3.6.3.

### **§ 5.9. Tilfeldig overtid**

Kfr. sentral avtale § 5.9 Tilfeldig overtid kompenseres med min. 0,08 % av basislønn pr. time.

### **§ 5.10. Ambulerende tjeneste/ rotasjonsordninger**

Ambulerende tjeneste kompenseres etter avtale med hovedtillitsvalgte for Dnlf.

### **5.11. Utvidet tjeneste/ arbeidstid**

Utvidet tjeneste/ arbeid som fremgår av tjenesteplanen betales med min. 0,08 % av basislønnen pr. time for overleger, og med min. 0,08 % for LIS, se sentral avtale.

### **§ 5.12. Særlige lønnsordninger**

Det kan inngås avtale mellom sykehuset og den enkelte lege om ekstraordinære arbeidsoppgaver knyttet til tjenester 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. Slikt arbeid honoreres i henhold til rammeavtale fremforhandlet med de tillitsvalgte, eventuelt etter særskilt avtale med den enkelte.

### **§ 5.13 Nyansettelser**

Kfr. sentral avtale § 6.1. Ledige stillinger skal lyses ut på [www.legejobber.no](http://www.legejobber.no). Arbeidsgiver forplikter seg til å underrette de tillitsvalgte om den/ de som er innstilt til stilling umiddelbart

IKSH  
ATD  
DBR  
SB



## **§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering**

Ved inngåelse av arbeidsavtale for leger i spesialisering vil arbeidsgiver tilstrebe å fremlegge en utdanningsplan for den enkelte lege og å gjennomføre spesialiseringsløpet som planlagt. Utdanningsplanen skal sikre en effektiv gjennomføring av spesialiseringsløpet.

Kfr. sentral avtale § 6

## **§ 7 Utbetaling av lønn**

Kfr. sentral avtale § 7

## **§ 8 Diverse bestemmelser**

Kfr. sentral avtale § 8.1.-8.3.

### **§ 8.3. Turnusleger - spesielle vilkår**

§ 8.3.2 Kfr. Sentral avtale 8.3.2. Turnusleger opprettholder ansettelsesforholdet med full lønn ved slike avbrudd.

§ 8.3.3 Barnehageplass - Arbeidsgiver er forpliktet på å følge turnusavtalen.

### **§ 8.4. Arbeidsmiljø- og vernetiltak**

§ 8.4.1 Kfr. sentral avtale.

§ 8.4.2 Arbeidsgiver stiller soverom med oppredd seng til disposisjon for lege med tilstedevakt om natten. Leger i tilstedevakt får mat på sykehuset etter avtalt ordning.

§ 8.4.3 Arbeidsgiver skal holde og rengjøre arbeidsuniform som arbeidstakerne tilpliktes å bruke, herunder påkrevet verneutstyr som legearbeidet gjør nødvendig. Dersom nytt arbeidstøy vurderes innført skal arbeidstagerne tas med på råd.

For leger som forutsettes å benytte privattøy i kliniske arbeidssituasjoner tilstås en klesgodtgjørelse på kr. 7 780.

§ 8.4.4 Arbeidsgiver skal stille egnet kontorplass til rådighet.

§ 8.4.5 Arbeidsgiver er behjelpelig med å skaffe bolig og barnehageplass.

§ 8.4.6 Kfr. § 8.6 sentral avtale. Arbeidsgiver setter fokus på en livsfaseorientert personalpolitikk som sikrer leger en meningsfylt arbeidssituasjon i de siste yrkesaktive år.

§ 8.4.7 Kfr. Spesialistoverenskomstens § 2.4.2.

§ 8.4.8 Partene utarbeider en likestillingsavtale i perioden

§ 8.4.9 Arbeidstaker med minst 2 ukers tjeneste gis rett til full lønn med faste tillegg i ett år, uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensninger. Når arbeidstaker har vært fullt arbeidsfør i minst 1 mnd etter sykefraværet, har vedkommende rett på full lønn med faste tillegg under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom har på ny rett til lønn undersykdom i ett år.

### § 8.5. Utdanningsfond III

Kfr sentral avtale.

#### § 8.5.1 Vitenskapelige fond

Kfr. sykehusets avdelingers forskningsfond med vedtekter.

### § 8.6. Pensjon, prøvetid og oppsigelse

Pensjon, prøvetid og oppsigelse er regulert i arbeidsavtalen

### § 8.7. Lønnspolitik

Partene er enige om at lokal lønnsdannelse skal bygge på prinsippet om individuell lønnsfastsettelse. Dette skal skje etter en saklig vurdering av den enkeltes realkompetanse, dyktighet, resultatopptjening og stillingens arbeids- og ansvarsområde, herunder ledelse. Videre skal omstillings- evne og –vilje, samarbeidsevne, personlig egnethet og fleksibilitet vektlegges.

Partene er enige om å innføre og praktisere lønnsamtaler som et verktøy for individuell vurdering. Slike samtaler skal føres mellom den enkelte arbeidstager og dennes nærmeste leder minst en gang pr år, og den ansatte skal kunne be om at tillitsvalgte deltar i samtalen. Det skal lages referat fra samtalen der det fremgår hvilke tiltak som må iverksettes og innfris for at arbeidstageren skal oppnå bedret lønnsutvikling. Slik lønnsamtale skjer innen 01.07. hvert år. Lønnsamtale skjer etter medarbeidersamtale.

## § 9 Varighet

Denne avtalen gjelder fra 01.01.19 til og med 31.12. 20 og videre ett år av gangen dersom ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 måneders varsel.

Oslo 17. juni 2019

For Diakonhjemmet Sykehus

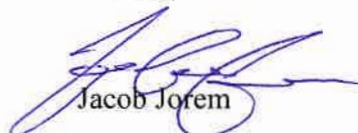
  
Therese Bjør Rønningen  
HR-direktør

For Overlegeforeningen:

  
Gry T. Dahl

hovedtillitsvalgt

For Ylf:

  
Jacob Jorem

hovedtillitsvalgt

For LVS:

  
Ida K. Bos-Haugen

hovedtillitsvalgt