
Overenskomst mellom

Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN HF)

og

Den Norske Legeforening (DNLf)

Del B

Overenskomsten er inngått på bakgrunn av lokale forhandlinger i perioden 7-17 juni 2022.
Vedrørende overenskomstens varighet, vises det til overenskomstens del A, romertall V.

PC S.N?

§ 1. Partsforhold og virkeområde mv

§ 1.2 Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske legeforening

Partene etter overenskomstens B-del er UNN HF og DNLF.

DNLF som part representeres ved tillitsvalgte for hhv overordnede og underordnede leger.

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomstens B-del supplerer og presiserer overenskomstens A-del og gjelder for medlemmer av DNLF.

§ 1.4 Unntak

Overenskomsten B-Del § 5 Lønnsbestemmelser omfatter ikke ledere eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger. Med ledere menes administrerende direktør og de som rapporterer direkte til administrerende direktør.

§ 2 Tjenesteplikt

§ 2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten er knyttet til UNN HF og omfatter relevant legearbeid, jfr. spesialisthelsetjenesteloven § 3-8 (pasientbehandling, utdanning av helsepersonell, forskning og opplæring av pasienter og pårørende).

Tjenestested fremgår av den individuelle arbeidsavtalen.

For Lege i spesialisering ansatt i fast stilling gjelder bestemmelsene i A2, § 2 og § 6.

§ 2.2 Kombinerte stillinger

Kombinerte stillinger er bistillinger i 20 %. Stillingsstørrelsen fastsettes ut fra alminnelig arbeidstid, jfr. A2 § 3.2 og B-delens § 3.3

Det skal legges til rette for kombinerte stillinger med tjenestested både på UNN og UiT - Norges arktiske universitet, hvor oppgaver, funksjoner og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Legenes tjenesteplikt med hensyn til undervisning kombinert med tilstrekkelig tid til forskning, kan utformes nærmere etter særskilt avtale med den enkelte lege.

Legens lønn fra helseforetaket utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent og den faktiske deltakelse i vaktarbeid og annet arbeid, dog slik at vaktlønn, kompensasjon for tilfeldig overtid og kompensasjon for utvidet arbeidstid beregnes ut fra den minimumslønnsatsen legen ville hatt i full stilling ved helseforetaket.

§ 3 Arbeidstid

§ 3.1 Alminnelig arbeidstid

Ved UNN HF skal den alminnelige arbeidstiden (inkl pålagt fast utvidelse) i gjennomsnitt ikke overstige 38/40 timer pr uke, jf. overenskomstens A2 §§ 3.2 og 3.3.

Den alminnelige arbeidstid for overleger legges som hovedregel til tidsrommet mellom kl. 07.00 og 19.00 i ukens fem første dager, og for leger i spesialisering og LIS1/medisinstudenter med lisens er tidsrommet som hovedregel 0700 – 18.00 i ukens fem første dager.

§ 3.2 Arbeidstidsordninger

Arbeidstidsordninger skal på forhånd beskrives i arbeidsplan slik at den enkelte ansatte kjenner sin arbeids- og fritid. Det vises til A2, § 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner

Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte og protokoll underskrives av tillitsvalgt Dnlf og arbeidsgiver. Den enkelte lege har anledning til å be om individuell plan.

Arbeidsplanen skal svare til den faktiske arbeidssituasjon. Dersom det viser seg at arbeidsplanen med hjemmevakt regelmessig medfører uforholdsmessig mye aktivt arbeid utover oppsatt plan, skal arbeidsplanen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte, jf. A2 § 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner.

§ 3.3 Helgeaftener og

Leger med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag samt jul- og nyttårsaften. Leger med tjeneste på lørdager gis fri påskeaften og pinseaften uten trekk i lønn.

§ 3.4 Pålagt utvidet tjeneste/arbeidstid (PUA)

Det pålegges fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt pr uke, jf. A-delens § 3.3.

§ 3.4.1 Fritak fra fast pålagt utvidet arbeidstid

Ved fylte 60 år vil overleger som benytter seg av rettigheten til fritak fra vaktplikt jf. A2 § 3.6.4 gis fritak fra den pålagte faste utvidelsen av arbeidstid (PUA) uten konsekvenser for stillingsstørrelse eller basislønn. Kronisk syke med fastsatt uføregrad av NAV, og/eller mottaker av arbeidsavklaringspenger fra NAV, gis fritak for den pålagte faste utvidelsen av arbeidstid (PUA) uten konsekvenser for stillingsstørrelse eller basislønn.

§ 3.5 Vaktordninger

Det vises til overenskomstens A2 § 3.6.1. Det er den faktiske aktiviteten i avdelingen gir grunnlag for om tilstedevakt beregnes som passiv eller aktiv vakt. For overleger vil passiv vakt kunne avtales som hjemmevakt dersom utrykningstiden er mindre enn 30 minutter.

Telefonkonsultasjon honoreres som ½-times utrykning på vakt, henvendelser innenfor samme ½ time gir ikke ny beregning.

§ 3.5.1 Forsvarlig hvile ved vakt

Leger som under vaktjeneste ikke har fått forsvarlig hvile i løpet av siste døgn kan gis rett til fri uten tap av lønn en forholdsmessig del av påfølgende dag av forsvarlighets-hensyn. Dette avtales med nærmeste overordnede.

Leger som har hatt uforutsett vakt fredag, lørdag og/eller søndag, kan ikke pålegges ny

 J.N.

tjeneste den etterfølgende helg.

§ 4 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.

§ 4.1 Generelt

Nyansatte leger skal ha mulighet til å gå dublerede vakter og poliklinikker minimum de første to ukene av sin ansettelsestid i stillingen uten tap av lønn.

For leger i spesialisering skal helseforetaket tilrettelegge for at den enkelte lege skal gis tid til faglig fordypning. Partene er enige om at det skal settes av tid minimum tilsvarende to hele arbeidsdager pr måned til faglig fordypning.

Den enkelte lege skal, i samarbeid med sin veileder, legge en plan for utnyttelse av fordypningstiden.

Leger plikter å delta i avdelingens internundervisning.

§ 4.2 Utdanningspermisjon

Ved overlegepermisjon utbetales basislønn, individuelle tillegg, vaktlønn og kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid, jfr. bestemmelser om lønn- og kompensasjon i A2 og B-del.

§4.3 kompetanseutvikling

Kostnader til etter- og videreutdanning som er i samsvar med virksomhetens behov, jf. Hovedavtalens §44, og A2 §4.2.2, er arbeidsgivers ansvar. Innvilget kurs, kongresser, møter mm som ikke dekkes av utdanningsfond III, regionale utdanningsprogram eller lignende, dekkes av arbeidsgiver som tjenestereise jf. gjeldende reisepolicy.

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1 Generelt

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Framtidsutsikter
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpasning.

§ 5.1.1 Kriterier for individuell lønnsvurdering

- Formell og reell kompetanse
- Ansvars- og arbeidsområde (funksjon)
- Den enkeltes jobbutøvelse, herunder faglig dyktighet, produktivitet, omstillingsevne, samarbeidsevne, lojalitet, fleksibilitet

§ 5.2 Minimumslønn

§ 5.2.1 Definisjon

Minimumslønn er den lønn som danner grunnlaget for stillingens generelle lønnsnivå, og fremkommer av §§ 5.2.2 til 5.2.6 nedenfor. Nevnte tallstørrelser gjelder hel stilling på årsbasis.

I.N. 

Dersom det er særskilt avtalt, kan individuelle og kollektive tillegg komme i tillegg til ny minimumslønn.

§ 5.2.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens: Lønn fastsettes i lokal avtale

Medisinstudenter med lisens: kr 505 567

Medisinstudenter som driver annet arbeid enn legearbeid, skal lønnes etter hva slags arbeid som utføres og overenskomst for denne yrkesgruppen.

§ 5.2.3 Leger i spesialisering

For leger under spesialisering gjelder følgende:

0-1 år av gjennomført tid i spesialisering (LIS1)	kr 573 000
1-2 år av gjennomført tid i spesialisering	kr 629 300
2-4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr 678 300
Mer enn 4 år gjennomført tid i spesialisering	kr 750 500

§ 5.2.4 Legespesialist

Legespesialist kr 806 000

§ 5.2.5 Overleger

Overleger kr 936 141

§ 5.2.6 Tillegg for doktorgrad

Dr gradstillegg: kr 45 000

Tillegg for doktorgrad gjelder også leger med totallønsavtale.

§ 5.2.7 Tillegg for professorkompetanse

Det gis individuelt kompetansetillegg til overleger med professorkompetanse på kr 30.000,- på årsbasis i hel stilling. Tillegget inngår ikke i basislønn.

§ 5.3 Rekrutteringstillegg Harstad og Narvik

Leger i spesialisering (LIS 2/3) som tjenestegjør ved UNN Harstad gis et individuelt tillegg/rekrutteringstillegg på kr 20.000 pr år. Leger i spesialisering (LIS 2/3) som tjenestegjør ved UNN Narvik gis et individuelt tillegg/rekrutteringstillegg på kr. 30.000 pr år.

Leger i spesialisering til radiologi ved UNN Harstad og UNN Narvik gis ytterligere et individuelt tillegg/rekrutteringstillegg på kr 20.000 pr år.

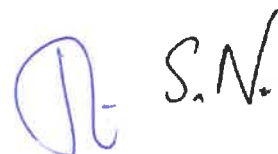
Disse tilleggene inngår ikke i basislønnen.

§ 5.4 Tillegg for ordinært arbeid etter 17.00

Det gis kompensasjon for ordinært arbeid i tidsrommet kl. 17.00 til 19.00 med 0,027 % av basislønn per time.

§ 5.5 Vaktlønn

Kompensasjon for vaktjeneste mellom kl. 1700 – 0700, samt lør-, helge- og høytidsdager og

 S.N.

etter klokken 12:00 julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, betales med 0,027 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Overleger gis kompensasjon for vaktjeneste mellom kl. 1700 – 0700, samt lør-, helge- og høytidsdager og etter klokken 12:00 julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, med 0,028 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

§ 5.5.1 Utrykning på vakt – godtgjøring

For aktivt arbeid (utrykninger og henvendelser under passiv tjeneste) betales 0,08 % av basislønn pr. time. Denne tjenesten beregnes ikke inn i den alminnelige arbeidstiden.

§ 5.5.2 Særskilt ordning for overordnede leger UNN Tromsø:

For aktivt arbeid (utrykninger og henvendelser under passiv tjeneste) betales tillegg iht. tabell. Denne tjenesten beregnes ikke inn i den alminnelige arbeidstiden.

Antall timer aktivt arbeid i gjennomsnitt pr. vakt	Prosent av basislønn. pr. vakt
Inntil 1	0,09 %
1 – 2	0,13 %
2 – 4	0,26 %
over 4	0,32 %

§ 5.6 Uforutsette vakter

Uforutsett vakt på hverdager honoreres med 0,13 % av basislønn pr vakttime (aktive timer og omregnede passive timer). Med hverdager menes vakter som starter mellom mandag kl. 00.00 og fredag kl. 24:00

Uforutsett vakt på lør-, helge- og høytidsdager honoreres med 0,13 % av basislønn pr vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Etter uforutsett tilstedevakt gis det fri med lønn når dette er nødvendig av hensyn til forsvarlig drift, jf. Arbeidsmiljølovens bestemmelse om hviletid og bestemmelsene i A2 § 3.6.3.

Avspasering: pålagt uforutsett vakt kompenseres som hovedregel ikke med avspasering. Dersom driften tillater det, kan likevel avspasering tilstås. Ved slik avspasering utbetales differansen mellom avspasert tid og satsen for uforutsett vakt.

§ 5.7 Tilfeldig overtid

Tilfeldig overtid honoreres med 0,08 % av basislønn pr arbeidet overtidstime. Tilfeldig overtid kompenseres som hovedregel ikke med avspasering. Dersom driften tillater det, kan likevel avspasering tilstås. Ved slik avspasering utbetales differansen mellom avspasert tid og overtidssatsen.

Overtidsgodtgjørelse gis ikke til arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, jf. AML § 10-12 (1), § 10-12 (2), med unntak av pasientrelatert arbeid som ikke kan utsettes

§ 5.8 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Avtalt utvidet arbeidstid kompenseres pr time med 0,08 % av basislønn for LIS1.

S.N. 

*Avtalt utvidet arbeidstid kompenseres pr time med 0,08 % av basislønn for overleger.
Avtalt utvidet arbeidstid kompenseres pr time med 0,085 % av basislønn for leger i
spesialisering (LIS2/LIS3)*

§ 5.9 Særlige lønnsordninger

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.

§ 6 Oppsigelsesfrister

Oppsigelsesfrister

Fast ansatte

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet, med de unntak som følger av arbeidsmiljøloven § 15-3.

Midlertidig ansatte

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

§ 7 Stedfortredertjeneste/konstituering

Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Dersom stedfortrederen ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen fastsettes lønnen individuelt

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat eller ved avvikling av lov- og avtalefestet ferie.

Konstituering

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

S.N. 

