

Overenskomst mellom

**Universitetssykehuset Nord-Norge (UNN
HF)**

og

Den Norske Legeforening (DNLF)

Del B

Denne overenskomst utgjør to deler. Del I gjelder for leger ansatt ved UNN Harstad og UNN Narvik.

Del II gjelder for leger i øvrige deler av UNN HF.

Overenskomsten er inngått på bakgrunn av lokale drøftinger i perioden 19. februar – 4. mai 2015. Vedrørende overenskomstens varighet, vises det til overenskomstens del A, romertall V.

DEL I

Gjelder for leger ansatt ved UNN Harstad og UNN Narvik

1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE

Overenskomstens B-del gjelder for medlemmer av Den Norske Legeforening som er tilsatt ved UNN Harstad og UNN Narvik og har samme virkeområde, varighet og oppsigelsestid som overenskomstens Del II (A2).

Overenskomsten gjelder ikke arbeidsgivers representanter i forhandlinger og ledere. Med ledere menes administrerende direktør og de som rapporterer direkte til administrerende direktør.

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

2 GENERELLE BESTEMMELSER

- 2.1 Ansettelse skal skje skriftlig, jfr. AML § 14-5 og § 14-6.
- 2.2 Tjenesteplikten er knyttet til tjenestested i UNN Harstad og UNN Narvik. Tjenestestedet fremgår av arbeidsavtalen.
For Lege i spesialisering ansatt i fast stilling gjelder bestemmelsene i A2, § 2 og § 6.
- 2.3 Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.
- 2.4 Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til AML § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned fra oppsigelsestidspunktet.

3 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

3.1 Arbeidstid

Ved UNN Harstad og UNN Narvik skal den alminnelige arbeidstiden (inkl. 2,5 timer pålagt fast utvidelse) i gjennomsnitt ikke overstige 38/40 timer pr. uke, jfr. overenskomstens A2, § 3.2 og 3.3

Arbeidstid som ikke er vaktjeneste legges som hovedregel i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 18.00 i ukens 5 første dager. Leger som ikke går vakt kan i tillegg pålegges kveldsarbeid frem til kl. 19.00 i ukens 5 første dager inntil 1 gang per måned i gjennomsnitt. Etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte lege, kan arbeidsgiver unntaksvis fastsette annen ordning. Særlig kompensasjon fastsettes etter drøfting med de tillitsvalgte eller den enkelte lege. Ordningen skal ikke dekke/erstatte vaktordning. Det vises for øvrig til A2 § 3.2.

3.2 Vernebestemmelser

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 beordres på ny tjeneste den etterfølgende helg.

3.3 Helgeaftener ol

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 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 underskrives av tillitsvalgt DNLF og arbeidsgiver. Den enkelte lege har anledning til å be om individuell plan.

I de tilfeller avdelingen har behov for å endre arbeidsplanen for en tidsperiode for å unngå uforutsette vakter, kan dette gjøres ved iverksetting av hjelpeplan.

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.

- A-plan er den arbeidsplan som viser fordeling av den alminnelige arbeidstid. Denne skal sikre avdelingens basisdrift.
- U-plan er den arbeidsplan som viser fordeling av avtalt utvidet tjeneste/arbeidstid.

Planlagt fritid bør av hensyn til virksomhetens drift og kontinuitet i pasientbehandling som hovedregel gis som sammenhengende fritid dersom dette ikke kommer i strid med gjeldende lov og avtaler om hvilepauser og fritid.

3.5 Vaktordninger

Telefonkonsultasjon honoreres som 1/2-times uttrykning på vakt.

Ved hjemmevakt skal vaktarbeidet beregnes i forholdet 1:4.

Ved uttrykning under hjemmevakt skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1.

Leger som går i hjemmevakt, tilstås telefongodtgjørelse etter gjeldende telefonreglement i helseforetaket.

Vakthavende lege med vakt utenfor sykehuset får godtgjort utgifter til drosje ved uttrykning og hjemkjøring. Ved bruk av egen bil, tilstås godtgjørelse etter Statens reiseregulativ.

Sykdom ved oppsatt vakt gir rett til samme opptjente fritid som ved arbeidet vakt.

Tilstedevakt kan organiseres som passiv vakt på arbeidsstedet, jfr. overenskomstens del A2, punkt 3.6.1.

4 LØNNSBESTEMMELSER

A2-delens § 5 gjelder.

Individuelle tillegg kan gis administrativt etter drøftinger med fagforeningen ut fra medarbeidernes kompetanse, ansvar, dyktighet, resultater og for å beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere.

4.1 Generelt

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Fremtidsutsikter
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpasning.

Kriterier for individuell lønnsvurdering

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

4.2 Minimumslønn

4.2.1 Definisjon

Minimumslønn er den lønn som danner grunnlaget for stillingens generelle lønnsnivå, og fremkommer av §§ 4.2.2 til 4.2.6 nedenfor.

4.2.2 Medisinerstudenter

Medisinstudenter uten lisens:

Lønn fastsettes i lokal avtale

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

Medisinerstudenter med lisens:

kr 417 000

4.2.3 Turnusleger

Turnuslege

kr 462 500

4.2.4 Leger under spesialisering

For leger under spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0 – 2 år av gjennomført spesialistutdanning:	kr 521 000
Kategori B: 2 – 4 år av gjennomført spesialistutdanning:	kr 560 500
Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning:	kr 602 000

Leger under spesialisering som tjenestegjør ved UNN Harstad gis et individuelt tillegg/rekrutteringstillegg på kr 20.000 pr år. Leger under spesialisering som tjenestegjør ved UNN Narvik gis et individuelt tillegg/rekrutteringstillegg på kr. 30.000 pr år.

Leger under 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.

4.2.4.1 Legespesialist

Legespesialist kr 630.000

4.2.5 Overleger

Overleger: kr 690.500

4.2.6 Tillegg for doktorgrad

Dr.gradstillegg kr 42 500

Tillegg for doktorgrad gjelder også leger med totallønnsavtale.

4.2.7 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.

4.2.8 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 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

5.1 Vaktlønn

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

For overleger gis kompensasjon for vakt med 0,028 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Vaktlønn utbetales for vaktjeneste mellom kl 17.00 – 07.00 samt vaktjeneste på lørdager, helge- og høytidsdager.

5.2 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter er vakter som ikke fremgår av den enkelte leges tjenesteplan jfr. A2. Slike vakter skal godtgjøres med 0,13 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Fravær i form av lengre sykefravær, permisjoner og ferie bør løses ved bruk av hjelpeplaner. Det forutsettes at man går tilbake til ordinær arbeidsplan etter avtalt periode. Det vises til A2, § 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner.

5.3 Utvidet arbeidstid

Utvidet arbeidstid kommer i tillegg til den alminnelige arbeidstiden. Det kan gjøres avtale mellom helseforetaket og den enkelte lege om utvidet arbeidstid uten hinder av AML's bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering, jfr. AML § 10-12 (4) Det forutsettes at utvidet arbeidstid skal nyttes til planlagt virksomhet. Den utvidede arbeidstid skal

synliggjøres i arbeidsplan (U-plan). Legen kan la seg bistå av tillitsvalgt ved inngåelse av avtale om utvidet arbeidstid.

Endring av utvidet arbeidstid: Det vises til A2, § 3.4.4.

Opphør av utvidet arbeidstid: Det vises til A2, § 3.4.5.

Godtgjørelse:

For overleger kompenseres utvidet arbeidstid med timelønn. Timelønn beregnes med 0,08% av basislønn.

For leger under spesialisering kompenseres utvidet arbeidstid med timelønn.

Timelønn beregnes med 0,07% av basislønn.

For turnusleger kompenseres utvidet arbeidstid med timelønn.

Timelønn beregnes med 0,065% av basislønn.

5.4 Utvidet arbeidstid

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

Godtgjørelse:

For leger under spesialisering og turnusleger kompenseres tilfeldig overtid med 0,08 % av basislønn pr. arbeidet overtidstime.

For overordnede leger kompenseres tilfeldig overtid med 0,08 % av basislønn pr. arbeidet overtidstime.

5.4.1 Avgrensning

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

5.4.2 Utbetaling/avspasering av tilfeldig overtid

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan opparbeidet tilfeldig overtid avspaseres time for time. Differansen mellom ordinær timelønn og timelønn for tilfeldig overtid utbetales.

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.

5.5 Utrykning på vakt

Utrykning på vakt er: aktivt arbeid under passiv vakt/hjemmevakt, og omfatter telefonhenvendelser samt reisetid og anvendt arbeidstid på arbeidsstedet. Denne tjenesten regnes ikke inn i den ordinære arbeidstiden.

Godtgjørelse:

Utrykning på vakt godtgjøres med 0,08 % av basislønn.

Hver påbegynt halvtime regnes som 1 time og gjelder medgått arbeidstid.

Utbetaling/avspasering:

Etter avtale mellom arbeidsgiver og legen, kan opparbeidet utrykning på vakt avspaseres time for time etter avtale med nærmeste overordnede. Differansen mellom ordinær timelønn og timelønn for utrykning på vakt utbetales.

5.6 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. Produksjonsrelatert lønn kan erstatte den lønn som er fremforhandlet i overenskomstens del A og B i sin helhet.

6 UTBETALING AV LØNN

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto innen 15. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

7 ARBEIDSVILKÅR

7.1 Når en som er ansatt har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, foreldrepenger, svangerskapspenge eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Det gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

7.2 Stedfortredertjeneste/konstituering

7.2.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

7.2.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

7.2.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

7.2.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved tilsetting i stillingen. Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon el. foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

8 FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING M.V.

For leger under spesialisering skal helseforetaket tilrettelegge for at den enkelte lege skal gis tid til faglig fordypning. Tid til faglig fordypning skal avtales lokalt og skal fremgå av arbeidsplanen. Det avsettes 4 timer sammenhengende til fordypning pr. uke. Eksisterende ordninger videreføres.

Jfr. A2-delen § 4.1.

Den enkelte lege skal legge en plan for utnyttelse av fordypningstiden sammen med sin veileder.

Leger plikter å delta i avdelingens internundervisning. Hver avdeling/seksjon skal hver uke ha minst 2 timer internundervisning. Internundervisningen legges innenfor den alminnelige arbeidstid.

8.1 Opplæringsvakter

Nyansatte leger skal dersom de ønsker det ha mulighet for å gå opplæringsvakter og opplæring på poliklinikken uten tap av lønn i løpet av de 2 første ukene av sin ansettelsestid.

8.2 Utdanningspermisjon for overleger

Ved overlegeterpermisjon utbetales basislønn, individuelle tillegg, vaktlønn og kompensasjon for utvidet arbeidstid. Viser til A2-delen § 4.2.

For overordnede leger skal permisjon til kurs, kongresser, symposier etc. som skal bidra til å vedlikeholde og videreutvikle den enkeltes og avdelingens kompetanse begrenses til maksimalt 2 uker pr. år. Kurs, kongresser, symposier etc. ut over 2 uker vil gå til fratrekk på utdanningspermisjon.

8.3 Avdelingsfond

Eksisterende ordninger med avdelingsvise fond for videre- og etterutdanning videreføres.

9 SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LEGER UNDER SPESIALISERING

9.1 Obligatoriske kurs

Leger under spesialisering skal ha permisjon med lønn for deltakelse i obligatoriske kurs som er nødvendig for spesialiseringen. Det gis dekning av kursutgifter utover det som dekkes av fond 3 for inntil 3 kurs pr. år. Forøvrig vises til A2-delens § 6.

9.2 Poliklinikk

Leger under spesialisering skal som hovedregel ikke ha mer poliklinikk enn 7 timer pr. uke. Unntak gjøres for fag der poliklinikk utgjør en vesentlig del av tjenesten som for eksempel øre-nese-hals og gynekologi.

10 ADGANG TIL EKSTRA ERVERV/BISTILLING

Leger kan ikke innenfor fastlagt arbeidstid ha arbeid for annen arbeidsgiver eller drive bierverv uten spesiell tillatelse fra arbeidsgiver.

Leger kan utenom arbeidstiden påta seg arbeid med spesialisterklæringer for folketrygden, oppdrag rekvirert av påtalemyndigheten og forsikringsaker. Til slikt formål kan legen etter særlig avtale med foretaket benytte eget kontor, benytte journalarkiv og kontortekniske

hjelpemidler. For dette betaler legen en avtalt avgift til foretaket. Det skal fremgå av spesialisterklæringen at legen opptrer uavhengig av sitt ansettelsesforhold ved helseforetaket.

Leger har meldeplikt overfor arbeidsgiver om bierverv, engasjement og lignende utenfor arbeidstid, jfr. Hpl § 19.

10.1 All ekstern godtgjørelse for legearbeid foretatt i arbeidstiden tilfaller UNN HF.

11 TURNUSLEGER – SPESIELLE VILKÅR

11.1 Barnehage

Foretaket vil så langt det er mulig være behjelpelig med å skaffe barnehageplass til turnuslegers barn. Det er en gjensidig plikt til tidlig orientering slik at dette skal kunne planlegges.

11.2 Reise- og flytteutgifter

Turnusleger har krav på fullt ut å få dekket sine reise- og flytteutgifter, inkludert pakking og forsikring for å tiltre turnuslegestilling i helseforetaket. Det skal innhentes og fremlegges tilbud fra minimum 3 – tre – ulike flyttebyråer. Turnuslegen må velge det rimeligste alternativ.

Tilskudd fra annen part kommer til fradrag. Forøvrig gjelder A2-delens § 8.3.

11.3 Boligtilbud

Helseforetaket plikter å tilby turnusleger, som ikke ordner bolig selv, en adekvat bolig, jfr. retningslinjer fra Statens Helsetilsyn 1962.

11.4 Rett til å fullføre tjeneste

Turnusleger som på grunn av sykdomsfravær eller svangerskap ikke får godkjent sin turnustjeneste, har rett til å fullføre sin tjeneste innenfor foretaket. Tidspunktet må avtales med arbeidsgiver.

11.5 Fritak for vaktjeneste

Gravid turnuslege som ønsker delvis fritak fra vakt, kan etter avtale med arbeidsgiver få sin arbeidsplan endret, slik at hun likevel får godkjent sin turnustjeneste.

12 FORSKNING

Partene erkjenner at UNN HF ifølge lov om spesialisthelsetjenester har et særskilt ansvar for å bidra til å legge til rette for forskning. Man bør således arbeide for rekruttering av spesialister med forskerkompetanse samt gi avdelingene arbeidsvilkår for videreutdanning og forskning i samarbeid med universitet og høyskoler.

13 LIKESTILLING

Foretaket skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i

foretaket skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

14 DIVERSE BESTEMMELSER

14.1 Kontorplass

Alle leger skal ha tilfredsstillende kontorplass.

Overleger har krav på eget kontor.

14.2 Vaktrom

Helseforetaket skal stille velegnet vaktrom til disposisjon for vakthavende lege.

15 UTLYSNING AV STILLINGER

15.1 Utdanningsstillinger

Utdanningsstillinger skal lyses ut så snart som mulig dersom de blir stående ledig i 6 måneder eller mer. Ved utlysning skal det opplyses om bla. følgende: spesialitet, tjenestested, stillingsnummer og eventuelle rotasjonsordninger og ambulerende virksomhet.

Kopi av utlysningstekst sendes tillitsvalgte DNLF.

DEL II

Gjelder for leger i øvrige deler av UNN HF.

§ 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 Den norske legeforening.

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomstens B-del supplerer og presiserer overenskomstens A-del og gjelder for medlemmer av Den norske legeforening som er ansatt i UNN HF.

§ 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. spesialist-helsetjenesteloven § 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 Ambulant tjeneste

Reguleres nærmere i særavtale

§ 2.4 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 UiTø 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

§ 3.2 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 under spesialisering og turnusleger/medisinstudenter med lisens er tidsrommet som hovedregel 0700 – 18.00 i ukens fem første dager.

Unntaksvis kan arbeidsgiver fastsette annen ordning etter drøftinger med tillitsvalgte eller den enkelte lege. Slik ordning skal ikke dekke eller erstatte vaktarbeid. Særskilt kompensasjon fastsettes lokalt.

Arbeidstakere avslutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det pålegges fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt pr uke, jfr A-delens § 3.2.

Dersom det er behov for legearbeidskraft som faller innenfor tjenesteplikten (jfr overenskomstens A II § 2) og som ikke kan innplasseres innenfor den alminnelige arbeidstiden og den pålagte utvidete arbeidstiden, kan det inngås avtale om utvidet tjeneste/arbeidstid med den enkelte lege uavhengig av tjenesteplan.

Endring av tjenesteplan: Det vises til A2, § 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner.

Oppsigelse av tjenesteplan: Det vises til A2, § 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner.

§ 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.

§ 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 under 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.

§ 4.2 Utdanningspermisjon

Ved overlegepermisjon utbetales basislønn, individuelle tillegg, vaktlønn og kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid, jfr. A2 § 5.3.1 og B-delens § 5.10.

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1 Generelt

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Fremtidsutsikter
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpasning.

§ 5.1.1 Kriterier for individuell lønsvurdering

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

§ 5.4 Minimumslønn

§ 5.4.1 Definisjon

Minimumslønn er den lønn som danner grunnlaget for stillingens generelle lønnsnivå, og fremkommer av §§ 5.4.2 til 5.4.7 nedenfor. Nevnte tallstørrelser gjelder hel stilling på årsbasis.

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

§ 5.4.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens: Lønn fastsettes i lokal avtale

Medisinstudenter med lisens: kr 417 000

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

§ 5.4.3 Turnusleger

Turnusleger kr 462 500

§ 5.4.4 Leger under spesialisering

For leger under spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning kr 521 000

Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning kr 560 500

Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning kr 602 000

Leger under spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger og adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, gis et individuelt lønnstillegg tilsvarende det kategoriopprykk de ville fått dersom de var i jobb. Tillegget gis som et personlig tillegg.

§ 5.4.4.1 Legespesialist

Legespesialist kr 630.000

§ 5.4.5 Overleger

Overleger kr 690 500

§ 5.4.6 Tillegg for doktorgrad

Dr gradstillegg: kr 42 500

Tillegg for doktorgrad gjelder også leger med totallønsavtale.

§ 5.4.7 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.

§ 5.5 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.

§ 5.6 Vaktlønn

Kompensasjon for vaktjeneste mellom kl. 1700 – 0700, samt lør-, helge- og høytidsdager, 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, med 0,028 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

§ 5.6.1 Utrykning på vakt – godtgjøring

Leger under spesialisering:

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

Overordnede leger:

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 %

§ 5.7 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.

Ved hull i tjenesteplan skal ledige vakter dekkes ved endrede tjenesteplaner og/eller utvidet arbeidstid. I ferier og høgtider kan midlertidige tjenesteplaner benyttes. Det forutsettes at man går tilbake til vanlige tjenesteplaner etter utløp av de midlertidige tjenesteplaner. Det vises til A2, § 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner.

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.

§ 5.8 Tilfeldig overtid

Tilfeldig overtid honoreres med minimum 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.

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Avtalt utvidet arbeidstid kompenseres pr time med minimum 0,08 % av basislønn for turnusleger og overleger.

Avtalt utvidet arbeidstid kompenseres pr time med minimum 0,085 % av basislønn for leger under spesialisering.

Ved særskilte prosjekter kan høyere lønn avtales.

§ 5.11 Særlige lønnsordninger

Ordninger for særskilte godtgjøringer kan forhandles fram og fastsettes i særavtale.

§ 7 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales over bank innen den 12. i måneden.

§ 12 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.

§ 13 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.


UNN


DNLF