**OVERENSKOMST DEL B**

**MELLOM**

**LHL**

**OG**

**Den norske legeforening**

**OVERENSKOMSTPERIODEN**

**1.februar 2017- 31.mars 2018**

**INNHOLDSFORTEGNELSE**

Innhold

[1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG 5](#_Toc471464491)

[2. ARBEIDSTID 5](#_Toc471464492)

[2.1 Generelt 5](#_Toc471464493)

[2.2 Alminnelig arbeidstid 5](#_Toc471464494)

[2.3 Organisering av arbeidstiden 5](#_Toc471464495)

[2.4 Ytre rammer for arbeidstid 6](#_Toc471464496)

[2.5 Utvidet tjeneste – arbeidstid 6](#_Toc471464497)

[2.6 Ambulerende tjeneste 6](#_Toc471464498)

[2.8 Vaktordninger 6](#_Toc471464499)

[2.8.1 Tilstedevakt 7](#_Toc471464500)

[2.8.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet 7](#_Toc471464501)

[2.8.3 Fritak for vakt 7](#_Toc471464502)

[2.9 Overtid 7](#_Toc471464503)

[3. LEGER I SPESIALISERING 8](#_Toc471464504)

[3.1 Utlysning 8](#_Toc471464505)

[3.2 Innstilling og tilsetting 8](#_Toc471464506)

[3.3 Fordypningsstilling 8](#_Toc471464507)

[3.5 Permisjoner 8](#_Toc471464508)

[4. SOSIALE BESTEMMELSER 8](#_Toc471464509)

[4.1 Sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger 8](#_Toc471464510)

[4.1.1. Full lønn 9](#_Toc471464511)

[4.2 Arbeidstakere over 67 år 9](#_Toc471464512)

[4.3 Arbeid under svangerskap 9](#_Toc471464513)

[4.4 Lønn ved omsorgspermisjon 9](#_Toc471464514)

[4.5 Velferdspermisjon 9](#_Toc471464515)

[4.6 Barn og barnepassers sykdom 9](#_Toc471464516)

[4.7 Lønn ved fri til amming 10](#_Toc471464517)

[4.8 Lønn ved repetisjonsøvelse 10](#_Toc471464518)

[4.9 Omplassering 10](#_Toc471464519)

[4.10 Forsikringsordninger 10](#_Toc471464520)

[4.11 Pensjon 10](#_Toc471464521)

[4.12 Avtalefestet pensjon (AFP) 11](#_Toc471464522)

[4.14 Faglig utvikling 12](#_Toc471464523)

[4.14.1 Generelt 12](#_Toc471464524)

[4.14.2 Utdanningspermisjon 12](#_Toc471464525)

[4.15 Oppsigelsesfrister 12](#_Toc471464526)

[5. LØNNSBESTEMMELSER 13](#_Toc471464527)

[5.1 Lønnssystem 13](#_Toc471464528)

[5.2 Kriterier for lønn i LHL, gjelder alle stillingskategorier 13](#_Toc471464529)

[5.3 Annen lønnsregulering 14](#_Toc471464530)

[5.4 Lønnsdefinisjoner 14](#_Toc471464531)

[5.5 Minstelønn 14](#_Toc471464532)

[5.5.1 Medisinstudenter 14](#_Toc471464533)

[5.5.2 Leger i spesialisering 14](#_Toc471464534)

[5.5.3 Legespesialist 15](#_Toc471464535)

[5.5.4 Overleger 15](#_Toc471464536)

[5.6 Tillegg for doktorgrad 15](#_Toc471464537)

[5.7 Individuelle tillegg 15](#_Toc471464538)

[5.8 Lønnsmessige tillegg 15](#_Toc471464539)

[5.8.1 Vaktlønn 15](#_Toc471464540)

[5.8.2 Uforutsette vakter 15](#_Toc471464541)

[5.8.3 Tilfeldig overtid 16](#_Toc471464542)

[5.8.4 Ambulerende tjeneste 16](#_Toc471464543)

[5.8.5 Utvidet tjeneste/arbeidstid 16](#_Toc471464544)

[5.8.6 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00 16](#_Toc471464545)

[6. DIVERSE BESTEMMELSER 16](#_Toc471464546)

[6.1 Spesialitetskomiteer mv. 16](#_Toc471464547)

[6.2 Verv i utlandet 16](#_Toc471464548)

[6.3 Turnusleger – spesielle vilkår 16](#_Toc471464549)

[6.3.1 Reise- og flytteutgifter 16](#_Toc471464550)

[6.3.2 Svangerskaps‐ og foreldrepermisjon 17](#_Toc471464551)

[6.3.3 Barnehageplass 17](#_Toc471464552)

[6.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak 17](#_Toc471464553)

[6.4.1 Vaktrom 17](#_Toc471464554)

[6.4.2 Utdanningsfond III 17](#_Toc471464555)

[7. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET 17](#_Toc471464556)

# 1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Den norske legeforening som er ansatt som lege i Landsforeningen for Hjerte- og Lungesyke (LHL). Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Avtalen gjelder ikke for leger i ledende stillinger med arbeidsgiveransvar. Partene er enig om at avtalens sosiale bestemmelser likevel gjelder for disse.

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

# 2. ARBEIDSTID

## 2.1 Generelt

Partene er enig om at leger i sykehus er dagarbeidere med vakttjeneste.

Som arbeidstid regnes den tid legen etter lov eller avtale står til disposisjon for arbeidsgiver, inkludert vaktarbeid, jf. 2.8

Det er med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) avtalt unntak fra lovens arbeidstidskapittel.

## 2.2 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr uke. For øvrig vises til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9, jf § 10-4.

Den alminnelige arbeidstid for leger med vakttjeneste er 38 timer pr uke, for leger uten vakttjeneste 40 timer per uke, inklusive det som tidligere ble betegnet "pliktig utvidet arbeidstid". Lege står til disposisjon for arbeidsgiver i spisepausen, og denne inngår i arbeidstiden.

## 2.3 Organisering av arbeidstiden

Arbeidstid som ikke er vakttjeneste legges som hovedregel i tidsrommet mellom kl. 07.00 til 18.00 i ukens 5 første dager.

Minst 20 timer i gjennomsnitt per uke skal legges i tiden 07-17 i ukens 5 først dager.

Legenes arbeidstid skal fastsettes i en arbeidsplan. Ingen arbeidsdag bør planlegges kortere enn med 5 timer. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte. Arbeidsgiver fastsetter arbeidsplanen og gjør denne kjent for enhetens leger minst fire uker før ikrafttreden.

## 2.4 Ytre rammer for arbeidstid

Avtalt arbeidstid gjennomsnittsberegnes.

Med mindre partene er enig om noe annet gjelder følgende:

Arbeidstiden organiseres slik at den i 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.

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 arbeidsplanen endres for å korrigere for dette forhold.

Eventuelle begrunnede avvik fra de ytre rammer for arbeidstid skal nedfelles i skriftlig avtale mellom partene.

## 2.5 Utvidet tjeneste – arbeidstid

Det kan pålegges fast utvidelse av den alminnelige arbeidstiden med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt per uke, jf. § 2.2. For lege i hel stilling (100 %) kan arbeidsgiver ved behov for utvidet arbeidstid inngå avtale om dette med den enkelte, også jfr. pkt. 2.4. Avtale om utvidet arbeidstid har en gjensidig oppsigelsesfrist på 4 uker. Arbeidsgiver kan også i de tilfeller der det ikke er gjort slik avtale, etablere vaktordninger som innebærer at legene innenfor rammen av de bestemmelser som er gitt i overenskomstens § 2.8.

## 2.6 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 tilfeller 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 arbeidsgiver 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.

Når legen inngår i ambulerende tjeneste skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.

## 2.8 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordninger skal innarbeides i en plan og arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

I spesialiteter der det er nødvendig med vaktkompetanse skal leger i spesialisering ha rett til deltakelse i etablerte vaktordninger.

Vaktbelastningen skal som hovedregel fordels jevnt mellom de legene som omfattes av vaktordningen. Legen kan ikke tilpliktes vakt på mer enn ett tjenestested, med mindre annet er avtalt.

### 2.8.1 Tilstedevakt

Tilstedevakt er vaktarbeid på definert sted der legen må befinne seg. Arbeid mellom ordinær arbeidstids slutt og neste dags ordinær arbeidsdag begynnelse, samt arbeid på lørdag, søndag, helge- og høytidsdager er vaktarbeid.

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.

### 2.8.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet 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 beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal arbeidstiden som hovedregel beregnes i forholdet 1:4.

Partene kan inngå beredskapsvakter etter denne bestemmelsen med en annen omregningsfaktor.

Ved utrykning skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1.

### 2.8.3 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 med administrerende direktør for klinikkene.

## 2.9 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Dersom legen under hensyn til forsvarlighetsreglene finner at pågående arbeid av hensyn til pasienten ikke forsvarlig kan utsettes til neste dag er dette også overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjonen for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidsansatte 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.

# 3. LEGER I SPESIALISERING

3.1 Utlysning  
Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses.  
Ved utlysning skal det opplyses om bla. følgende:  
 - spesialitet  
 - tjenestested

Leger i spesialisering ansettes i fast stilling, med unntak av:

* Vikariater etter aml § 14-9 (1) b.
* Stillinger som legen midlertidig skal tjenestegjøre i for å gjennomføre nødvendig tjeneste til spesialiseringen og hvor vedkommende har permisjon fra sitt faste ansettelsesforhold.
* Øremerkede stillinger for leger i spesialiteter utenfor sykehus.

Ved inngåelse av arbeidsavtalen skal LHL fremlegge en utdanningsplan. Utdanningsplanen skal sikre en effektiv gjennomføring av spesialiseringsløpet.

3.2 Innstilling og tilsetting  
Kvalifikasjonsprinsippet legges til grunn ved ansettelse av leger i spesialisering. Dette innebærer at arbeidsgiver ansetter den søkeren som etter en helhetsvurdering må anses som best kvalifisert for stillingen.

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

3.5 Permisjoner  
Leger i spesialisering skal gis permisjon med full lønn inkludert tillegg etter oppsatt arbeidsplan for å gjennomføre nødvendige kurs og tilleggstjeneste som en del av spesialiseringen.

Arbeidsgiver skal så langt det er mulig legge til rette for at leger i spesialisering, med behov for tjenestegjøring ved andre sykehus som ledd i spesialiseringen (annen tjeneste enn det vedkommendes tjenestested kan gi), får gjennomført slik tjeneste. Slik tjeneste er ikke ambulerende tjeneste.

Arbeidstaker innvilges ulønnet permisjon ved tjenestegjøring ved andre sykehus, jfr. andre ledd.

# 4. SOSIALE BESTEMMELSER

## 4.1 Sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger 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) fra første fraværsdag.

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

*Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.*

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn i forbindelse med foreldrepermisjon må ha gjeninntrådt for å få full lønn under ny permisjon.

### 4.1.1. Full lønn

Med full lønn i kap. 4 menes basislønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

## 4.2 Arbeidstakere over 67 år

Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til full lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

## 4.3 Arbeid under svangerskap

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofylt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger har rett til full lønn fram til foreldrepermisjonen starter.

Gravide som er i de 3 siste måneder av svangerskapet og kvinner som ammer, gis mulighet til å ha en daglig arbeidstid om ikke overstiger 9 timer. Gravide som søker fritak i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn.

## 4.4 Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

## 4.5 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med full lønn i inntil 10 dager.

## 4.6 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. arbeidsmiljøloven § 12-9 (1), har rett til full lønn ved permisjon inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrense på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

Arbeidstakers rett til permisjon med full lønn inntreffer når vedkommende har tiltrådt stillingen.

## 4.7 Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

## 4.8 Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

## 4.9 Omplassering

Ved omplassering innen virksomheten pga. helsemessige årsaker, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønn (basislønn pluss evt. Individuelle tillegg) som en personlig ordning. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minimum ett år.

## 4.10 Forsikringsordninger

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i kollektiv gruppelivsforsikring.

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

## 4.11 Pensjon

Ansatte i LHL skal være omfattet av pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle som oppfyller kravene til medlemskap, med unntak av ansatte med rett til medlemskap i lovbestemt tjenestepensjonsordning.

Medlemskap

Rett til medlemskap har alle fast og midlertidig ansatte, uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

* 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 12 G
* Tilleggsinnskudd 18,1 % av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Innskuddet fra de ansatte er på 1 % av pensjonsgivende lønn.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon   
§ 5-5, 2. ledd bokstav a.

Uførepensjon

Ansatte har rett til uførepensjon for uføregrad fra 20 %. Full pensjon er summen av ¼ G (likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget), 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og i tillegg 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

4.12 Avtalefestet pensjon (AFP)  
Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekterområdet  
gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.  
  
4.13 Avtalefestet ferie  
Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og  
avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5  
virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2. Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den  
avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt  
skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jfr. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Den avtalefestede ferie skal plasseres slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

## 4.14 Faglig utvikling

### 4.14.1 Generelt

Partene er enig om at LHL skal legge til rette for at den enkelte lege skal kunne utvikle sin kompetanse til beste for pasientene, for å opprettholde LHL’s konkurransekraft og for å bidra til medarbeidertilfredshet. LHL skal stimulere og veilede sine ansatte til videreutvikling, blant annet gjennom deltagelse i for eksempel fagutvikling, undervisning, veiledning, faglige møter og forskning. Den enkelte lege er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse.

Merk: kompensasjon for denne forpliktelsen er for overleger innbakt i minstelønn.

For leger under spesialisering avsettes tre timer per uke til faglig fordypning, det tilstrebes hele eller halve dager. Tid til faglig fordypning skal fremgå av tjenesteplanen. Nærmeste leder har, sammen med den enkelte, ansvar for at det lages en plan for den enkelte om slik fordypning, og at denne følges.

Kostnader til kompetanseutvikling i samsvar med klinikkens behov utover det som dekkes av Legeforeningens fond eller andre eksterne kilder, er arbeidsgivers ansvar innenfor virksomhetens driftsmessige og økonomiske rammer.

### 4.14.2 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 utsettelse. 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.

Leger i LHL har i tillegg til overnevnte rett på inntil 12 dager permisjon med lønn til relevant etterutdanning i form av kurs, kongresser og møter så sant klinikkens driftsmessige og økonomiske rammer tillater det.

4.15 Oppsigelsesfrister  
Følgende bestemmelser om oppsigelsestid gjelder:

I prøvetiden (6 måneder) gjelder en måneds gjensidig oppsigelsesfrist. Ved midlertidig tilsetting i inntil et år gjelder en måneds oppsigelsesfrist. Ved fast tilsetting og midlertidig tilsetting ut over et år er den gjensidige oppsigelsesfrist tre måneder. Oppsigelsesfrister løper fra dato til dato.

# 5. LØNNSBESTEMMELSER

Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere med gode kvalifikasjoner, samt stimulere til virksomhetens måloppnåelse.  
Stillinger skal avlønnes utfra arbeidsinnhold, kvalifikasjonskrav, ansvar og myndighet, personlig  
egnethet og oppnåelse av krav og mål.  
LHL skal ta hensyn til bransje- og markedsforhold dersom det er vanskelig å  
rekruttere eller beholde arbeidskraft med kvalifikasjoner som LHL trenger.

Før de årlige lønnsforhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende drøftingsmøte mellom partene. I møtet gjennomgås forhandlingsgrunnlaget, lønnsstatistikk og kriterier for lønnsdannelse.

Partene i virksomheten forhandler om

* størrelse på økonomisk ramme for oppgjøret i LHL
* eventuell fordeling på ulike lønnselementer som generelle tillegg, minstelønn, ubekvemstillegg og individuelle tillegg.

Dersom arbeidstaker blir gitt særlig ansvar for en tidsavgrenset periode som stedfortreder eller konstituert, skal leder vurdere om det bør gis et tillegg for perioden etter drøfting med tillitsvalgte.

Ledere som har ansvar for lønnsdannelse omfattes ikke av bestemmelsene i dette kapittelet.

Partene kan avtale alternative lønnsmodeller der dette anses hensiktsmessig. Dersom det ikke oppnås enighet om slike lønnsmodeller legger overenskomstens bestemmelser til grunn.

Partene er enig om at anvendt og relevant vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid skal være et element i lønnsfastsettelsen og lønnsutviklingen.

## 5.1 Lønnssystem

Leger i LHL tilsettes i avtaler hvor lønn blir individuelt fastsatt i tråd med overstående lønnspolitikk og gjeldende minstelønnssatser.

## 5.2 Kriterier for lønn i LHL, gjelder alle stillingskategorier

Kriterier for lønn i LHL skal være kjent for den enkelte ansatte. Kriteriene bygger på de fire kriteriene fra A-delen i Spekter.

Kriterier som legges til grunn for den enkeltes lønnsutvikling:

* Kompetanse, herunder både formal og realkompetanse. Gjennom medarbeidersamtaler skal den enkeltes muligheter for kompetanseheving gjennomgås. Kompetanseutvikling skal være i tråd med LHL’s strategiske kompetanseplan
* Faglig engasjement; medarbeidere forventes å holde seg faglig ajour. Medarbeidere som bidrar til fagutvikling og viser evne til å dele ny kompetanse og søke ny kunnskap vil bli prioritert
* Bidrar positivt til et godt arbeidsmiljø
* Samarbeidskompetanse; medarbeidere som bidrar til å se ut over egen arbeidssituasjon og evner å samhandle og skape resultater ut over egne resultater vil bli prioritert
* Bidrag til måloppnåelse. Ansatte må gjøre seg kjent med egen avdelings mål, samt overordnet mål og strategi for LHL
* Helhetshensyn/harmonisering
* Beholde og utvikle
* Ansiennitet kan være aktuelt å vurdere
* Jobbutførelse (egnethet, fleksibilitet, initiativ, innsats og stabilitet)

Listen er ikke uttømmende. Partene vil for det enkelte lønnsoppgjør vurdere hvilke kriterier som skal prioriteres.

## **5.3 Annen lønnsregulering**

Lønnsregulering kan skje uavhengig av årlige lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til lønnssamtale med den enkelte arbeidstaker.

## 5.4 Lønnsdefinisjoner

Lønn består av følgende:

- Basislønn  
 - minstelønn  
 - tillegg for doktorgrad  
 - eventuelle andre kollektivt avtalte tillegg

- Vaktlønn

- individuelle tillegg  
- Tillegg for utvidet tjeneste/arbeidstid i henhold til § 2.6  
- 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 deltakelsen i vaktarbeid og annet arbeid.

## 5.5 Minstelønn

Minstelønn fremkommer av §§ 5.5.1 til 5.5.4 nedenfor. Minstelønnssatsene har virkning fra 1.1. 2016

### 5.5.1 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens avlønnes etter hvilken stilling de arbeider i.   
Medisinstudenter med lisens avlønnes etter avtale.

Leger som er ferdige med studiet, men som venter på turnusplass kr. 511.000,-

5.5.2 Leger i spesialisering  
For leger i spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 590 000,-  
Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 645 000,-  
Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 695 000,-

Det påhviler den enkelte lege å søke om endring av kategori og fremlegge nødvendig dokumentasjon.

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.

### 5.5.3 Legespesialist

Legespesialist kr. 750 000,-

5.5.4 Overleger   
Overleger kr. 831 000,-

5.6 Tillegg for doktorgrad  
Doktorgradstillegg for leger kr. 60 000,-

5.7 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.

5.8 Lønnsmessige tillegg  
Partene er enig om at kompensasjon for vaktlønn, uforutsette vakter og tilfeldig overtid slik som avtalt for leger i spesialisering også skal gjelde for turnusleger og medisinstudenter med lisens.

5.8.1 Vaktlønn  
For leger betales vaktlønn med 0,027 % av basislønn som utbetales pr. vakttime (aktive og omregnede passive timer). Utrykning på vakt godtgjøres med 0,1 % av basislønn pr. time. Det er ikke mulig å avspasere utrykning på vakt.

Vaktlønn utbetales for vakttjeneste mellom ordinær arbeidstids slutt og neste dags ordinær arbeidsdag begynnelse samt lørdager og helge- og høytidsdager.

For leger som vakt helge- og høytidsdager (ikke søndager) samt onsdag før skjærtorsdag, påske-, jul- og nyttårsaften utbetales et tillegg på 0,1 % av basislønn pr time. Ved pålagt uforutsett vakt disse dagene utbetales 0,2 % av basislønn pr vakttime.

5.8.2 Uforutsette vakter  
Alle vakter som ikke står på den enkelte leges arbeidsplan er uforutsett vakt.

For utforutsette vakter utbetales minimum 0,13 % av basislønn pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer). Dersom legen ønsker å avspasere vakten, gjøres dette time for time. Tillegget utbetales da med 0,08 % av basislønn pr. time.

Det forutsettes at lege som etter utforutsett vakt har ordinært arbeid får forsvarlig hvile uten trekk i lønn.

5.8.3 Tilfeldig overtid  
Tilfeldig overtid utbetales med minimum 0,08 % av basislønn pr. time. Overtid kan etter avtale med leder avspaseres time for time, og godgjøringen blir da 0,03 % av basislønn pr. time.

Dersom driften tilsier det, kan leger avspasere uforutsette vakter og tilfeldig overtid i helge- og høytidsdager.

5.8.4 Ambulerende tjeneste  
Ambulerende tjeneste som framgår av arbeidsplanen godtgjøres med et tillegg på 0,125% av basislønn pr. dag med ambulering. Dette dekker også kilometergodtgjørelse, bompenger etc. for reise mellom arbeidsstedene. Dersom det er nødvendig å benytte drosje, dekkes dette av arbeidsgiver.

Ambulerende tjeneste som ikke framgår av arbeidsplanen godtgjøres med et tillegg på 0,15% av pr. dag med ambulering. Dette dekker også kilometergodtgjørelse, bompenger etc. for reise mellom arbeidsstedene. Dersom det er nødvendig å benytte drosje, dekkes dette av arbeidsgiver.

5.8.5 Utvidet tjeneste/arbeidstid  
Utvidet tjeneste som framgår av arbeidsplanen betales med minimum 0,08 % av basislønn pr. time.

5.8.6 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00  
Det gis kompensasjon for ordinært arbeid i tidsrommet kl. 17.00- 18.00 med 0,027% av basislønn per time.

# 6. DIVERSE BESTEMMELSER

## 6.1 Spesialitetskomiteer mv.

Leger som er medlem av spesialitetskomiteer og lignende, skal gis permisjon med full lønn etter oppsatt arbeidsplan i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet.

6.2 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 arbeidsplan 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.

## 6.3 Turnusleger – spesielle vilkår

6.3.1 Reise- og flytteutgifter  
Turnusleger har rett til dekning av reise‐ og flytteutgifter etter de bestemmelser som er fastsatt for virksomheten.

6.3.2 Svangerskaps‐ og foreldrepermisjon  
Turnuslege som får avbrutt turnustjenesten 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.

6.3.3 Barnehageplass  
Sa langt det er mulig, vil virksomheten være behjelpelig med å skaffe barnehageplass til turnusleger.

6.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

6.4.1 Vaktrom  
Virksomheten skal stille velegnet vaktrom til disposisjon for vakthavende lege.

6.4.2 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 2000,‐ pr. legeårsverk til utdanningsfond III. Beregningsgrunnlaget omfatter alle leger som er i arbeid i virksomhetene pr. 1. januar, med unntak av turnusleger og medisinstudenter.

**6.4.3 Livsfaseorientert personalpolitikk**

LHL skal aktiv bidra og følge opp det personalpoliske arbeidet som er igangsatt og som vil bli videreutviklet av LHL personalutvikling. Ulike virkemidler og tiltak bær vurderes tatt i bruk for å nyttiggjøre eldre legers kunnskap og erfaring best mulig, samtidig som eldre leger sikres muligheten for faglig fornyelse og utvikling.

# 7. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Det vises til protokoll fra innledende sentrale forhandlinger mellom Spekter og Akademikerne   
(A-del).