

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeförening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

## OVERENSKOMSTENS DEL A1 (SOSIALE BESTEMMELSER)

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

### 1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon mv.

#### 1.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt arbeidsplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

#### 1.2

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i sykehuset er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag.

Inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

#### 1.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1. måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn 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 under sykdom etter 1.2.

#### 1.4

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

#### 1.5

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i sykehuset, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

#### 1.6

Dersom moren har vært i sykehuset med tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastning.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap/ekteskap i henhold til lovgivningen eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

## **2. Lønn under omsorgspermisjon**

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

## **3. Lønn ved fri under amming**

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

## **4. Lønn under militærtjeneste mv.**

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i sykehuset utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

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

### *Merknad til punktene 1-4:*

*Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.*

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

## **5. Omplussing**

Ved omplassering innen sykehuset pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

## **6. Forsikring på tjenestereiser**

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

## **7. Yrkesskadeforsikring**

### **7.1 Yrkesskade**

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Bestemmelsen gjelder også i de tilfeller en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra pasient/bruker på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

### **7.2 Utgiftsdekning**

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

### **7.3 Godtgjørelse**

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf. folketrygdloven § 8-55, bokstav f). Det kan tilstå ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

### **7.4 Skade på reise**

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

### **7.5 Tap i framtidig erverv**

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

### **7.6 Menerstatning**

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29 % medisinsk invaliditet	- 1 G
30-70 % medisinsk invaliditet	- 2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	- 3 G

### **7.7 Død**

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 8.3.

### **7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser**

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

### **7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring**

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i pkt. 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

### **7.10 Forsikring**

Sykehuset plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

## **8. Gruppelivsforsikring**

### **8.1 Etterlatte**

For arbeidstaker som er ansatt i sykehuset, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt. 8.3.1 tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen. Beløpet fastsettes slik:

### **8.2 Dekning:**

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
51 år	9,5 G	

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeforening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

### 8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).

B Samboer (se dog bokstav C).

C Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

### 8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 1993.

### 8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

### 8.6 Forsikring

Sykehuset plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

## 9. Ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr.1, 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, jf. ferieloven § 5 nr.1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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 feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. 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.

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

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 feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengene.

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 feriepengene.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. 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, jf. lovens § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom sykehuset og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepengene i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnsstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepengene utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet.

**10. Arbeidstidsforkortelsen pr 01.01.87**

Arbeidstidsforkortelsen pr. 01.01.87 videreføres.

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

**PROTOKOLL FRA FORHANDLINGER VEDRØRENDE SOSIALE BESTEMMELSER**

**Til protokollen:**

**I**

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, Unio, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra Spekter og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Spekter leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold, med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.16.

Virksomhetene i område 10 har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning.

**II**

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll sikret som personlige ordninger.

**III**

Partene er enige om at pkt 1.2 skal forstås slik at homofile og lesbiske som har foreldrerett og daglig omsorg for barn i barnets første leveår, har rett til permisjon med full lønn i tolv måneder når arbeidstakeren har rett til stønad etter folketryktdloven.

**IV**

M.h.t. vilkår for medlemskap i pensjonsordningen skal, fra andre kvartal 2013, alle arbeidsforhold i helseforetakene sees under ett. Dersom stillingen er under minstegrensen hos et eller flere av foretakene, oppfylles kravene til medlemskap dersom flere stillinger utgjør mer enn 14 timer pr uke til sammen. Ved beregning av stillingsprosent medregnes i tillegg til det fast avtalte også annen arbeidstid som i løpet av et kvartal utgjør minst 14 timer i uken. Etterinnmelding og beregning skjer etterskuddsvis for hvert kvartal. Samlet stillingsprosent kan likevel ikke overstige 100 %.

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeforening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

## OVERENSKOMSTENS DEL A2

### Forord

Overenskomsten mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Den norske legeforening inneholder konkrete bestemmelser for leger ansatt i sykehuset. Overenskomsten er forhandlet mellom partene med henblikk på å imøtekomme de vilkår og rammebetingelser som norsk helsevesen er underlagt.

Sykehusene er en viktig del av den norske velferdsstaten. Det er en forutsetning at helsevesenet organiseres slik at tilgjengelige ressurser anvendes hensiktsmessig. Legene er viktige bidragsytere for at sykehusene kan innfri samfunnets krav om kvalitet, tilgjengelighet og effektivitet.

Legers faglige ekspertise er viktig for pasientbehandling med høy kvalitet. De skal bidra til at pasienter får riktig behandling til riktig tid og i et godt behandlingsforløp. Overlegene har viktige faglige roller i sykehusene og ansvar, forpliktelser og innflytelse må sees i lys av det.

Kravene til kompetanse og evne til å utvikle denne gjennom faglige nettverk internt og eksternt vil fortsatt øke. Kontinuerlig kompetanseutvikling for å følge de økte kravene er nødvendig.

Overenskomstens rammer står ikke alene. Gode prosesser med konkret dialog på de enkelte avdelinger og sykehusene skal sikre en hensiktsmessig utvikling. Det er naturlig at legene er sentrale i dette.

Det er viktig å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er et mål for partene å bidra til at sykehuset kan gi pasientene behandling av høy kvalitet og samtidig være attraktive arbeidsplasser.

### Implementering av fast tilsetting av leger i spesialisering

Arbeidet med å implementere faste stillinger for leger i spesialisering i sykehusspesialiteter, igangsettes ved at leger ansettes fast så tidlig som mulig og senest 1.7.2015. Dette er ikke til hinder for at fast ansettelse kan tilbys leger som allerede er ansatt i tidsbegrenset stilling som lege i spesialisering.

Frem til 1.7.2015 skal arbeidsgiver forberede implementering av ny modell, herunder utarbeide samarbeidsavtaler mellom sykehuset og helseforetakene der hvor det er behov for det. Innfasingen av faste stillinger gjelder alle stillinger med unntak av:

- vikariater etter aml. § 14-9 (1) b
- øremerkede stillinger for leger i spesialiteter utenfor sykehus

Så tidlig som mulig og senest innen 1.7.2015 skal alle stillinger for leger i spesialisering, som ikke er vikariater etter aml. § 14-9 (1) b eller øremerkede stillinger for leger i spesialiteter utenfor sykehus, utlyses som faste stillinger.

For leger som er midlertidig ansatt i stilling som lege i spesialisering per 30.6.2015 (alternativt fra en tidligere implementeringsdato), videreføres de særskilte bestemmelsene for leger i spesialisering i A2 uendret, herunder § 2.3 og kapittel 6 (overenskomstperioden 2012-2014), frem til faste stillinger er implementert.

Legespesialist-kategorien er ment for en begrenset overgangsperiode, etter at lege er godkjent spesialist og før lege er ansatt i en stilling som overlege.

Det er ikke anledning til å lyse ut stilling som legespesialist. Legespesialistkategorien forbeholdes lege i spesialisering som blir ferdig spesialist i den faste stillingen som lege i spesialisering.

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

Spekter og Legeforeningen skal jevnlig drøfte hvorvidt intensjonen i disse forutsetningene er oppfylt.

Overenskomsten er redigert slik at den ivaretar både lønns- og arbeidsvilkår for leger i spesialisering med midlertidig ansettelse og leger i spesialisering som etter ny modell ansettes fast. Merknadene gjelder for leger i spesialisering som ansettes fast etter ny modell.

## **§ 1 Partsforhold og virkeområde mv.**

### **§ 1.1 Partsforhold**

Partene i denne delen av overenskomsten er Spekter og Den norske legeforening.

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

Partene etter overenskomstens B-del vil være det enkelte sykehus og Den norske legeforening.

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

De lokale parter kan avtale at nærmere bestemte spørsmål skal forhandles i den enkelte underliggende organisatoriske enhet.

Dersom den lokale tillitsvalgte har behov for bistand fra Den norske legeforening, kan dette gjøres i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om delegasjoner. Dersom den enkelte lege trenger bistand i forbindelse med individuelle lønns- og arbeidsforhold, er partene enige om at slik bistand primært gis av det lokale tillitsvalgtapparat.

### **§ 1.3 Virkeområde**

Denne del av overenskomsten gjelder særskilte lønns- og arbeidsvilkår for alle arbeidstakere som er i et fast forpliktende arbeidsforhold og er medlem av Den norske legeforening i virksomheter omfattet av Lov om spesialisthelsetjeneste med medlemskap i Arbeidsgiverforeningen Spekter, og som er innplassert i overenskomstområde 4 Lovisenberg.

Med fast forpliktende arbeidsforhold menes her både faste og midlertidig ansatte, samt heltids- og deltidsansatte.

### **§ 1.4 Unntak**

Overenskomsten bør ikke omfatte ledere eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger. Som en del av B-dels forhandlingene skal det avklares lokalt hvem overenskomsten skal gjelde for.

## **§ 2 Tjenesteplikt**

### **§ 2.1 Tjenesteplikt**

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være legearbeid relevant for stillingen og skal være regulert i arbeidsavtalen.

Tjenesteplikten gjelder innenfor den avtalte arbeidstid, jf. §§ 3.2 og 3.3, første ledd.

Særlige plikter kan fremgå av denne overenskomst eller lokale eller individuelle avtaler.

### **§ 2.2 Ambulerende tjeneste**

Tjeneste i sykehuset utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.



**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

*Merknad:*

*For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fom. 25. september 2014 gjelder følgende:*

*Tjeneste i sykehuset utenfor avtalt tjenestested er ambulerende tjeneste.*

*Unntak for dette er tjeneste som lege i spesialisering i henhold til arbeidsavtalen må utføre for å tilfredsstille krav om tellende tjeneste i spesialistutdanningen.*

Ambulerende tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i sykehuset eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i ambulerende tjeneste på frivillig grunnlag. I ekstraordinære tilfeller kan dette dog 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 arbeidsgivers 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 inngås for minimum en periode på ett år med en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder. Den enkelte lege kan ved vektige sosiale, helsemessige og velferdsmessige årsaker fritas fra inngått avtale om ambulerende tjeneste uavhengig av oppsigelsestid.

Ved uenighet om etablering av avtaler om ambulerende tjenester kan de lokale parter la seg bistå av de sentrale parter.

Kompensasjon for ambulerende tjeneste avtales mellom partene i det enkelte sykehus og er pensjonsgivende.

### **§ 2.3 Rotasjonsordninger**

Rotasjonsordninger er formalisert samarbeid mellom flere virksomheter for å sikre forsvarlig spesialisering av lege. Når rotasjonsordninger nyttes for å sikre den faglige kvaliteten på spesialiseringen, skal arbeidsgiver legge til rette for at ordningene etableres innenfor sosialt og geografisk akseptable avstander. Den norske legeforening skal uttale seg i forbindelse med etableringen av rotasjonsordningene.

Rotasjonsordninger kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte sykehus eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i rotasjonsordninger på frivillig grunnlag.

*Merknad:*

*Bestemmelsen gjelder ikke for lege i spesialisering ansatt i fast stilling fra og med 25. september 2014.*

### **§ 2.4 Kombinerte stillinger**

Partene er enige om at det i sykehuset skal tilrettelegges for kombinerte stillinger med tjenestested både på sykehus og universitet/høgskole der hvor oppgaver, funksjoner og forholdene for øvrig ligger til rette for det. Legens tjenesteplikt med hensyn til undervisning kombinert med tilstrekkelig tid til forskning, kan utformes nærmere etter særskilt avtale med den enkelte lege.

### **§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank**

Tjenesteplikten omfatter ikke tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter eller i trykktank. Slik tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i det enkelte sykehus eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i slik tjeneste på frivillig grunnlag.

## **§ 3 Arbeidstid**

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

### **§ 3.1 Generelt**

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

Som arbeidstid regnes den tid legen står til disposisjon for arbeidsgiver inkludert vaktarbeid, jf. § 3.5.

*Merknad:*

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

*Arbeidsgiver og den enkelte lege kan gjøre avtale om utvidet tjeneste (UTA) jf. overenskomstens § 3.3.*

*Arbeidsgiver kan også i tilfeller der det ikke er gjort slik avtale, etablere vaktordninger som innebærer at legene arbeider innenfor rammen av de bestemmelser som er gitt i overenskomstens § 3.6.3.*

*Det vises for øvrig fortsatt til arbeidsmiljølovens § 10-2 (4).*

*Avtalt arbeidstid kan gjennomsnittsberegnes.*

### **§ 3.2 Almennelig arbeidstid**

Den almennelige arbeidstid skal i gjennomsnitt ikke overstige 37,5 timer pr uke.

For øvrig vises til bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§ 10-8 – 10-9, jf. § 10-4.

Minst 20 timer i gjennomsnitt pr uke skal legges i tiden 07.00 og 17.00 i ukens 5 første dager.

Arbeidstid som ikke er vakttjeneste 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.

*Merknad:*

*Parallele bestemmelser i overenskomstens del B om begrensning i daglig arbeidstid bortfaller fra 1. januar 2015.*

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene i det enkelte sykehus.

#### Overleger og legespesialist

Dersom det i den almennelige arbeidstiden er oppsatt aktivt eller passivt arbeid på arbeidsstedet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 er den almennelige arbeidstid 35,5 timer per uke i gjennomsnitt. Det kan avtales at tilsvarende gjelder for hjemmevakt.

#### Turnuslege og lege i spesialisering

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

*Merknad:*

*For leger som per 25. september 2014 har en almennelig arbeidstid på 35,5 timer per uke (i henhold til tidligere sikringsbestemmelser), videreføres dette som en personlig ordning.*

### **§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid**

Det kan pålegges fast utvidelse av den almennelige arbeidstid med inntil 2,5 timer i gjennomsnitt pr. uke, jf. § 3.2.

*Merknad:*

*Kompensasjon for denne ordningen er tatt hensyn til i minimumsavlønningen, jf. § 5.*

Det kan gjøres avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om utvidet tjeneste/arbeidstid uten hinder av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering, jf. arbeidsmiljølovens § 10-12 fjerde ledd.

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeforening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

**§ 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner**

Arbeidsplaner som gjelder på ikrafttredelsestidspunktet for ny overenskomst (25. september 2014) gjelder uforandret inntil arbeidsplanen endres/sies opp i tråd med denne bestemmelse.

**§ 3.4.1**

Arbeidstidsordningene skal være slik at legene ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljølovens § 10-2 (1).

Involvering av legene ved deres tillitsvalgte i etablering av arbeidsplaner er et suksesskriterium for en hensiktsmessig arbeidstidsordning. Som en følge av dette skal det tilrettelegges for dialog mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte gjennom hele prosessen.

**§ 3.4.2**

Dersom legene arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte lege skal arbeide, jf. arbeidsmiljølovens § 10-3.

**§ 3.4.3**

Etablering av ny arbeidsplan skal skje gjennom følgende prosess, dersom ikke annet avtales lokalt:

**Trinn 1: Utarbeidelse av aktivitetsplan**

Arbeidsgiver skal utarbeide en aktivitetsplan for planperioden. En aktivitetsplan er en oversikt over forutsigbare aktiviteter som forekommer i enheten i løpet av døgnet/uken.

Aktivitetsplanen skal:

- Sikre tilfredsstillende kvalitet på de tjenestene som skal utføres
- Sikre oversikt over rutinemessig arbeid (direkte pasientrettet arbeid, koordineringsoppgaver/samarbeid med helsepersonell i og utenfor virksomheten, dokumentasjon, rapportering, faste møter, tid til opplæring/utdanning (fordypningstid, poliklinikk, operasjonsdager etc), mottak av nye pasienter mv.)

**Trinn 2: Utarbeidelse av bemanningsplan**

Arbeidsgiver skal med utgangspunkt i aktivitetsplanen utarbeide bemanningsplan.

En bemanningsplan er en oversikt over hvor mange leger og hva slags kompetanse det er behov for på de ulike dagene i planperioden. Bemanningsplanen skal inneholde opplysninger om dagarbeidet og vaktens lengde og tidspunkt for når dagarbeid/vakt starter og slutter.

**Trinn 3: Aktivitets- og bemanningsplan gjøres tilgjengelig for tillitsvalgte**

Arbeidsgiver gjør aktivitetsplan- og bemanningsplan tilgjengelig for tillitsvalgte.

**Trinn 4: Drøftingsmøte vedrørende behov for utvidet arbeidstid med mer.**

Arbeidsgiver skal før arbeidsplanen utarbeides innkalle tillitsvalgt til drøfting hvor det redegjøres for aktivitets- og bemanningsplanen som grunnlag for drøfting av eventuelt behov for utvidet arbeidstid.

Det føres referat fra møtet hvor begge parters synspunkt fremkommer.

**Trinn 5: Etablering av avtale om utvidet arbeidstid**

Arbeidsgiver skal ved behov for utvidet arbeidstid gjøre dette kjent for enhetens leger.

Den enkelte lege skal innen en gitt frist meddele arbeidsgiver i hvilket omfang legen ønsker å delta. Legen kan la seg bistå av tillitsvalgt i dialogen med arbeidsgiver om utvidet arbeidstid. Avtale om utvidet arbeidstid signeres av begge parter.

**Trinn 6: Utarbeidelse av arbeidsplan**

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeforening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

Når aktivitetsnivået er avklart, bemanningsplanen er lagt, den enkelte arbeidstakers ferie, fritid og arbeidsfrie perioder er fordelt og tilgjengelige ressurser definert, skal arbeidsgiver utarbeide en arbeidsplan i samarbeid med de tillitsvalgte (jf. arbeidsmiljølovens § 10-3) hvor alle de ovenstående elementer fremkommer.

**Trinn 7: Fastsatt arbeidsplan gjøres kjent**

Arbeidsgiver fastsetter arbeidsplanen og gjør denne kjent for enhetens leger minst fire uker før ikrafttreden.

**§ 3.4.4 Endring**

Ved behov for endring i arbeidstidens inndeling, eller endring i omfang/antall timer utvidet arbeidstid, skal arbeidsgiver så snart som mulig ta initiativ til utarbeiding av ny arbeidsplan, jf. § 3.4.3.

**§ 3.4.5 Oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid**

Ved oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 8 uker.

Endret arbeidsplan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgt, jf. § 3.4.3.

**§ 3.4.6 Særskilte forhold i perioder med ferieavvikling**

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig ta initiativ overfor tillitsvalgte til å drøfte fastsetting av feriefritid samt overordnede føringer og utfordringer i forbindelse med ferieavviklingen. Herunder skal partene drøfte omfang og behov for vikarer/innleie.

Aktiviteten i perioder med ferieavvikling skal være i samsvar med den bemanningen som virksomheten til enhver tid har tilgjengelig.

Ved etablering av nye arbeidsplaner i perioder med ferieavvikling, skal arbeidsgiver ha særskilt fokus på at legene ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. § 3.4.1. I denne forbindelse vises det også til § 3.6.2 (vaktplikt), som sier at arbeidsbelastningen som hovedregel skal fordeles jevnt mellom de legene som omfattes av vaktordningen.

**§ 3.5 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste - reisetid**

Når legen inngår i rotasjonsordninger eller ambulerende tjeneste jf. § 2.2, skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.

*Merknad:*

*For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fra og med 25. september 2014 gjelder følgende:*

*Når legen inngår i ambulerende tjeneste jf. § 2.2, skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.*

**§ 3.6 Vaktordninger**

**§ 3.6.1 Med vaktarbeid menes:**

Tilstedevakt er vaktarbeid på definert sted der legen må befinne seg.

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 klokke time som 1/3 arbeidstime.

Ved uttrykning under passiv vakt på arbeidsstedet, skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1.

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

Hjemmevakt (ikke stedbundet vakt) 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 hjemmevakt skal vaktarbeidet som hovedregel beregnes i forholdet 1:4.

Ved utrykning under hjemmevakt skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:1. Beregning av timer ved hjemmevakt kan for øvrig avtales mellom partene i det enkelte sykehus.

### **§ 3.6.2 Vaktplikt**

Legen plikter å delta i de vaktordninger som sykehuset har behov for å dekke.

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

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

### **§ 3.6.3 Vernebestemmelser**

Med mindre partene lokalt blir enige om annet, gjelder følgende bestemmelser:

Arbeidstiden organiseres slik at den over en periode som minst omfatter like mange uker som det er deltakere i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, inkludert spisepauser, skal ikke for noe enkelt vakt døgn 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. Ingen arbeidsdag bør være kortere enn 5 timer, med unntak av dager etter tilstedevakt.

Dersom det jevnlig (over 20 % av vaktene) har vist seg umulig å overholde kravet til forsvarlig hvile i løpet av vekten (8 timers hvile i gjennomsnitt pr. døgn), skal arbeidsplanen endres for å korrigere for dette forhold.

### **§ 3.6.4 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 mellom partene i det enkelte sykehus.

Gravide som er i de tre siste måneder av svangerskapet og kvinner som ammer, gis mulighet til å ha en daglig arbeidstid som ikke overstiger 9 timer. Gravide som søker fritak i medhold av denne bestemmelsen beholder full lønn, jf. overenskomstens del A1, pkt. 1.1.

### **§ 3.6.5. Hvile etter uforutsette vakter**

Lege som har ordinært arbeid dag etter uforutsett vakt skal ha rett til forsvarlig hvile.

## **3.7 Overtidsarbeid**

### **§ 3.7.1 Generelt**

Overtidsarbeid anvendes i overensstemmelse med arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid eller når legen under hensyn til forsvarlighetsreglene finner at pågående arbeid av hensyn til pasienten ikke forsvarlig kan utsettes til neste dag.

### **§ 3.7.2 Overleger i lederstillinger**

Overleger i lederstillinger som på grunn av uforutsatte og ekstraordinære forhold må utføre legearbeid som ligger utenfor vedkommendes stilling og som blir tilkalt på sin fritid, kan omfattes av bestemmelsene om overtid. Dette avtales med den enkelte lege.

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeförening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

## **§ 4 Faglig utvikling, videreutdanning m.v.**

### **§ 4.1 Generelt**

Partene er enige om at sykehusene skal legge til rette for at den enkelte lege skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, bl.a. gjennom deltagelse i for eksempel fagutvikling, undervisning, veiledning, faglige møter og forskning. Den enkelte lege er forpliktet til å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse.

Merknad: Kompensasjon for denne forpliktelsen er for overleger innbakt i minimumslønnen, jf. § 5.3.1.

For leger i spesialisering skal sykehuset tilrettelegge for at den enkelte lege skal gis tid til faglig fordypning. Tid til faglig fordypning avtales lokalt og skal fremgå av arbeidsplanen. Det forutsettes at eksisterende ordninger videreføres.

Arbeidsgiver skal sørge for at det ved den enkelte avdeling utarbeides kompetanseplaner, jf. hovedavtalens § 44.

### **§ 4.2 Permisjoner**

#### **§ 4.2.1 Utdanningspermisjon**

Overleger og legespesialister 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 sykehuset.

Tidspunktet for permisjon drøftes med den enkelte lege, og det forutsettes at det legges fram et utdanningsprogram. Dersom det ikke oppnås enighet, fastsettes tidspunkt for permisjon av arbeidsgiver.

Tilsettingstid som legespesialist/overlege ved annen virksomhet som omfattes av spesialisthelsetjenesteloven av 2. juli 1999 eller ved helseforetak, jf Lov om helseforetak av 15.06.2001, skal telles med ved beregningen av 5-årsperioden.

Merknad: Partene er klar over at overføring av tid fra annen virksomhet kan skape problemer. I den forbindelse bør det lokalt avtales hvem som skal prioriteres.

#### **§ 4.2.2 Permisjon til kurs, kongresser og møter**

Overleger og legespesialist gis permisjon med full lønn etter arbeidsplan i inntil 10 dager per år til kurs, kongresser og møter. Den enkelte lege skal søke om permisjon så tidlig som mulig og leder vurderer det aktuelle kurs mv. i henhold til avdelingens kompetanseplaner/behov, jf. hovedavtalen § 44.

*Merknad:*

*Retten til fri med lønn (antall dager kommer ikke i tillegg til eventuelle tilsvarende bestemmelser i overenskomstenes del B).*

#### **§ 4.2.3**

Leger som disputerer for sin PhD, innvilges de siste 14 dager før disputasen, permisjon med lønn etter arbeidsplan til forberedelse. Det skal fortrinnsvis gis varsel 6 måneder før permisjonen, eller så tidlig som mulig.

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeforening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

## § 5 Lønnsbestemmelser

### § 5.1 Generelt

Partene er enige om at grunnleggende kriterier for lønnsdannelsen skal være kompetanse, ansvar, innsats og fleksibilitet mm, og ser det som hensiktsmessig å utvikle belønningssystemer i tråd med dette. Partene er videre enige om at lønssystemene må ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig samarbeid.

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

Partene er enige om at særskilte lønsmessige tiltak for å sikre rekruttering til enkelte spesialiteter og rekruttering av spesialister til ulike deler av landet er et nødvendig virkemiddel. De hensyn som i tidligere lønssystem er ivaretatt gjennom rekrutteringstillegg, løses gjennom individuelle tillegg i det nye systemet.

Partene lokalt kan avtale totallønsmodeller der dette anses hensiktsmessig. Dersom det ikke oppnås enighet lokalt om slike lønnsmodeller, legges overenskomstens bestemmelser til grunn.

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

### § 5.2 Lønnsdefinisjoner

Lønn består av følgende:

- Basislønn
  - Minimumslønn
  - Tillegg for dr. grad
  - Eventuelle andre kollektivt avtalte tillegg avtalt mellom partene i det enkelte sykehus
- Individuelle tillegg. Det kan avtales at det individuelle tillegget eller deler av tillegget, inngår i basislønnen.
- Vaktlønn
- Tillegg for utvidet tjeneste/arbeidstid i henhold til § 3.3, annet ledd
- Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning
- Kompensasjon for særlige aktiviteter

*Merknad:*

*For lege i spesialisering ansatt i fast stilling fra og med 25. september 2014 endres nest siste kulepunkt til "Kompensasjon for ambulerende tjeneste"*

*Merknad:*

Partene er enige om at godtgjørelse for vakter som er fastsatt i overenskomstens del B beregnes, med mindre noe annet er avtalt lokalt, av basislønn slik den er beskrevet i § 5.2.

Utover dette kommer kompensasjon for tilfeldig overtid og uforutsette vakter.

Deltidsansattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent og den faktiske deltakelse i vaktarbeid og annet arbeid.

### § 5.3 Minimumslønn

#### § 5.3.1 Definisjon

Minimumslønn fremkommer av §§ 5.3.2 til 5.3.6 nedenfor. Det kan avtales tillegg utover minimumslønn mellom partene i det enkelte sykehus.

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

**§ 5.3.2 Medisinstudenter**

Medisinstudenter uten lisens lønnes etter lokal avtale.

Medisinstudenter med lisens

Avtales lokalt

**§ 5.3.3 Turnusleger**

Turnusleger

Avtales lokalt

Cand. med som venter på turnusplass, lønnes som turnusleger

**§ 5.3.4 Leger i spesialisering**

For leger i spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning

Avtales lokalt

Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning

Avtales lokalt

Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning

Avtales lokalt

Leger i spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til foreldrepenger, svangerskapspenge 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.

**§ 5.3.5 Legespesialist**

Legespesialist

Avtales lokalt

**§ 5.3.6 Overleger**

Overleger

Avtales lokalt

**§ 5.3.7 Tillegg for doktorgrad**

Dr gradstillegg for leger som driver forskning:

Avtales lokalt

**§ 5.4 Individuelle tillegg**

Etter kompetanse, erfaring og andre kvalifikasjoner og/eller andre forhold spesielt for sykehuset, kan det gis individuelle personlige lønnstillegg. Lønnen fastsettes etter individuell vurdering.

**§ 5.5 Vaktlønn**

Nærmere avtale om kompensasjon for vakt avtales mellom partene i det enkelte sykehus. Det gis kompensasjon for vakt med minst 0,027 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Partene er enige om at vaktlønn utbetales for vakter mellom 17.00 – 07.00 samt lørdager, helgedager og høytidsdager.

**§ 5.6 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00**

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

**§ 5.7 Uforutsette vakter**

Uforutsette vakter er vakter som ikke fremgår av den enkelte leges arbeidsplan.

For leger i spesialisering betales uforutsette vakter med minst 0,13 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer). Eventuelle tillegg utover dette avtales lokalt.

For overordnede leger og legespesialister avtales dette lokalt.

**§ 5.8 Tilfeldig overtid**



OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeforening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

For leger i spesialisering betales tilfeldig overtid med minst 0,08 % av basislønn pr arbeidet overtidstime. Eventuelle tillegg utover dette avtales lokalt.

For overordnede leger og legespesialister avtales dette lokalt.

**§ 5.9 Kompensasjon for rotasjonsordning**

Dersom det skal kompenseres for rotasjonsordning, skal dette avtales mellom partene i det enkelte sykehus eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

*Merknad:*

*Bestemmelsen gjelder ikke for leger i spesialisering ansatt i fast stilling fra og med 25. september 2014.*

**§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid**

Nærmere avtale om kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid avtales mellom partene i det enkelte sykehus eller mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

**§ 5.11 Særlige lønnsordninger**

Partene er enige om at det lokalt kan inngås avtale mellom sykehuset og den enkelte lege om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til sykehusets aktivitet 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.

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeforening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

## § 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

### § 6.1 Utlysning

#### Lege i spesialisering i midlertidig stilling

Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses.

Ved utlysning skal det opplyses om bl.a. følgende:

- spesialitet
- rotasjonsordninger
- tjenestested

### § 6.1 Utlysning og ansettelse

#### Lege i spesialisering i fast stilling

Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses.

Ved utlysning skal det opplyses om bl.a. følgende:

- spesialitet
- opplysninger om hvor spesialiseringen skal utføres

Ved inngåelse av arbeidsavtalen skal sykehuset fremlegge en utdanningsplan for den enkelte lege. Utdanningsplanen skal sikre en effektiv gjennomføring av spesialiseringssløpet.

Legene har sin faste ansettelse på det sykehuset der spesialiseringssløpet starter, og beholder dette etter oppnådd spesialitet.

*Merknad:*

*Som følge av at rangeringsreglene i § 6.2 bortfaller når leger i spesialisering skal tilsettes fast, vil det alminnelige kvalifikasjonsprinsippet som gjelder for andre arbeidstakere legges til grunn også for tilsetting av leger i spesialisering. Dette innebærer at arbeidsgiver ansetter den søkeren som etter en helhetsvurdering må anses som best kvalifisert for stillingen.*

### § 6.2 Rangering og ansettelse

Ansettelse av leger i spesialisering foretas etter rangering basert på faglige kvalifikasjoner. Partene er enige om at dagens ordning og praksis når det gjelder fortrinnsrett, videreføres. Med fortrinnsrett menes at de tre søkere som har minst tellende tjeneste igjen til spesialiteten, skal ha fortrinn til å bli rangert foran øvrige søkere. Sykehuset velger fritt blant de tre søkerne som mangler minst tellende tjeneste for å bli ferdig spesialist. Vitenskapelige meritter bør telle med ved denne vurderingen. Tillitsvalgte for Den norske legeforening har rett til å uttale seg til rangeringen før ansettelse foretas.

*Merknad:*

*Bestemmelsen gjelder ikke for leger i spesialisering ansatt i fast stilling fra og med 25. september 2014.*

### § 6.3 Fordypningsstilling

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

### § 6.4 Forlengelse

Dersom tjeneste for leger i spesialisering blir utsatt eller avbrutt i 2 måneder eller mer som følge av lovmessige eller avtalemessige forhold forutsettes den opprinnelige arbeidsavtale opprettholdt med tilsvarende forskyvning av fratreden.

*Merknad:*

*Bestemmelsen gjelder ikke for leger i spesialisering ansatt i fast stilling fra og med 25. september 2014.*

OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2  
Den norske legeforening  
2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
og Martina Hansen Hospital

---

### **§ 6.5 Permisjoner**

Leger i spesialisering skal gis permisjon med full lønn etter oppsatt arbeidsplan, jf. § 5.2, for å gjennomføre nødvendige kurs, jf. spesialistreglene.

Leger i spesialisering som for å bli godkjent spesialist må ha annen tjeneste enn det vedkommendes tjenestested kan gi, gis etter søknad permisjon for å skaffe seg slik tjeneste.

## **§ 7 Utbetaling av lønn**

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto før den alminnelige arbeidstidens slutt til fastsatt dato hver måned. Faller lønnsdatoen på en lørdag, søndag eller helge- og høytidsdager, utbetales lønnen siste virkedag før slike dager.

## **§ 8 Særlige bestemmelser**

### **§ 8.1 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.

### **§ 8.2 Verv i utlandet**

Leger bør gis permisjon uten lønn for å arbeide i internasjonale organisasjoner, Forsvarets internasjonale operasjoner og i norske hjelpetiltak i utviklingsland.

Leger som er knyttet til hjelpeorganisasjoner kan gis permisjon med full lønn inkludert tillegg etter oppsatt tjenesteplass i 1 mnd pr. kalenderår i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

Tilstås lønn fra annen arbeidsgiver i denne permisjonstiden, skal denne lønnen gå til fradrag i den lønn som utbetales av arbeidsgiver.

### **§ 8.3 Turnusleger – spesielle vilkår**

#### **§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter**

Turnusleger har rett til dekning av reise- og flytteutgifter etter de bestemmelser som gjelder i sykehuset.

#### **§ 8.3.2 Bolig for turnusleger**

Turnusleger skal tilbys tilfredsstillende boligforhold. Dersom det er aktuelt vil sykehuset være behjelpelig med møblering.

#### **§ 8.3.3 Svangerskaps- og foreldrepermisjon**

Turnuslege som får avbrutt turnustjenesten pga svangerskaps- 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.

#### **§ 8.3.4. Barnehageplass**

Så langt det er mulig, vil sykehuset være behjelpelig med å skaffe barnehageplass til turnusleger.

**OVERENSKOMSTENS DEL A, A1 OG A2**  
**Den norske legeforening**  
**2018-2020 – overenskomstområde 13 Lovisenberg Diakonale Sykehus AS**  
**og Martina Hansen Hospital**

---

**§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak**

**§ 8.4.1 Vaktrom**

Sykehuset skal stille velegnet vaktrom til disposisjon for vakthavende lege. Vaktrommet skal så langt det er mulig ha vindu, være utstyrt med seng som kan res opp og nødvendige kontorfasiliteter.

**§ 8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond**

**§ 8.5.1 Utdanningsfond III**

For å styrke sykehusenes 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 sykehuset pr. 1. januar, med unntak av turnusleger og medisinstudenter.

**§ 8.5.2 Vitenskapelige fond**

Eksisterende ordninger videreføres inntil videre.

**§ 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere**

Det seniorpolitiske perspektiv må integreres i sykehusets personalpolitikk. Ulike virkemidler og tiltak bør tas i bruk for å nyttiggjøre eldre legers kunnskap og erfaring best mulig, samtidig som eldre leger sikres mulighet for faglig fornyelse og utvikling.

Den enkeltes arbeidssituasjon skal tilpasses den enkeltes alder og helse, jf. arbeidsmiljølovens § 4.2.

**§ 9 Pensjon**

**§ 9.1 Særskilte pensjonsvilkår for leger**

Grunnlaget for pensjonsberegning skal være alle faste og variable lønnslementer, med unntak av overtid og godtgjørelse i forbindelse med uforutsette vakter.