

**B- dels overenskomst mellom**

**Den norske legeforening**

**og**

**Helse Stavanger Helseforetak**

**01.05.2020 – 30.04.2022**

**Overenskomst del B mellom Helse Stavanger HF og Den norske legeforening:**

**§ 1 Partsforhold og virkeområde mv**

**§ 1.1 Partsforhold**

Denne avtale er inngått mellom Helse Stavanger HF og Den norske legeforening ved de tillitsvalgte for overordnede leger (Overlegeforeningen, Of) og underordnede leger (Yngre legers forening, Ylf).

Det er enighet om at det inngås avtale om frikjøp av tillitsvalgte.

**§ 1.2 Virkeområde**

Avtalen gjelder for overordnede leger, legespesialister, leger i spesialisering, Lis1 og medisinstudenter som er ansatt i foretaket.

**§ 1.3 Unntak**

Ledere på nivå 1 og nivå 2 omfattes ikke av bestemmelsene i overenskomsten.

**§ 2 Tjenesteplikt**

**§ 2.1 Tjenesteplikt**

Legenes tjenestested er Helse Stavanger HF.

Alle leger skal ha personlige ansettelseskontrakter med ytterligere angivelse av tjenestested.

Hovedtillitsvalgt skal være involvert i utarbeidelse av nye arbeidsavtaler/kontraktstyper.

Dette jf. Hovedavtalens § 30 og § 31.

7.6.21 *Balk*  
*GUMM*

Tjenesteplikten omfatter legearbeid relevant for stillingen innenfor den avtalte arbeidstid. Dette kan også innbefatte tilsynsoppgaver, veiledning, undervisning av brukere og samarbeidspartnere m.v. slik arbeidsgiver fastsetter og organiserer arbeidet.

Det kan mellom den enkelte lege og foretaket inngås avtale om prosjekter i legens fritid, jf pkt 5.7.

Det kan inngås avtale med den enkelte lege om forhold knyttet til arbeid med spesialisterklæringer for offentlige organer m.v.

### **§ 2.2 Bierverv**

Foretaket skal ha et parts sammensatt utvalg knyttet til håndtering av bierverv. I dette utvalget skal Dnlf være fast representert. For øvrig vises det til Retningslinjer for praktisering av regelverk for bierverv i Helse Stavanger HF.

### **§ 2.3 Ambulerende tjeneste**

For ambulerende tjeneste vises det til A2-avtalen.

### **§ 2.4 Kombinerte stillinger**

Arbeidsgiveransvaret og fordelingen av tjenestepliktene må fremgå av de individuelle arbeidsavtaler.

### **§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykk tank**

Det er inngått egen særavtale om forsikringsordning for denne tjeneste. Permisjonsordninger gjelder som for øvrige ansatte i foretaket.

## **§ 3 Arbeidstid**

### **§ 3.1 Alminnelig arbeidstid**

I Helse Stavanger HF er den alminnelige arbeidstiden 40 timer pr. uke som inkluderer 2,5 timer pålagt utvidet arbeidstid, jf A2-avtalens pkt 3.3.

Legers arbeidsplaner etableres i henhold til § 3.4 i A2, dog med de unntak som fremgår av B-del.

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid er regulert i A2 § 3.2. Etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte lege, kan arbeidsgiver unntaksvis fastsette annen ordning. Slik ordning skal ikke dekke eller erstatte vaktarbeid. Særskilt kompensasjon fastsettes lokalt.

For overleger og legespesialist som har vakt fra hjemmet hver 6. natt eller hyppigere er alminnelig arbeidstid 38 timer pr uke som inkluderer 2,5 timer pålagt utvidet arbeidstid (jf A2-avtalens § 3.2).

Leger som ved fylte 55/60 år går ut av vaktordninger i henhold til punkt 3.4.4 beholder den alminnelige arbeidstiden som gjelder for den vaktordning de har arbeidet i størstedelen av de siste 4 årene.

Ved oppsigelse og/eller endring av tjenesteplaner hvor dette påvirker den enkelte leges vaktoppsett de nærmeste 2 måneder etter ikrafttreden av tjenesteplanen, skal denne presenteres for de ansatte senest 2 måneder før iverksettelse.

I tilfeller ikke omfattet av ovenstående avsnitt kan det unntaksvis aksepteres at ny tjenesteplan presenteres for de ansatte minst en måned før iverksettelse.

Ved oppsigelse av UTA skal arbeidsgiver tilstrebe at arbeidstiden reduseres med hele dager med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker avtaler noe annet. Dette så langt det er praktisk mulig av hensyn til virksomhetens drift og kontinuitet i pasientbehandlingen.

Ved etablering av tjenesteplan som berører leger i spesialisering, skal den ukentlige arbeidstiden ved poliklinikk ikke overstige 7 timer dersom dette reduserer utdanningsverdien vesentlig.

Planlagt fritid bør så langt som praktisk mulig, av hensyn til virksomhetens drift og kontinuitet i pasientbehandlingen, hovedsakelig gis som sammenhengende friuker.

### **§ 3.2 Helge og høytidsdager**

Leger slutter arbeidet uten trekk i lønn kl 1200 jul- og nyttårsaften samt onsdag før skjærtorsdag.

Leger med vakt etter tjenesteplan går ordinær tid med aktuelle tillegg.

### **§ 3.3 Kurs- og reiseutgifter**

De ansatte får dekket utgifter i henhold til Statens reiseregulativ for Norge og for utlandet.

Foretaket forplikter seg til å tilstrebe en lik og rettferdig praksis mellom avdelinger og divisjoner med hensyn til refusjon av kurs-, reise og oppholdsutgifter.

#### **§ 3.3.1 Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid**

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1.
  - a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
  - b. Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager, regnes som arbeidstid med en 1/2 time fra og med 2. time. Den første timen regnes ikke som arbeidstid.
  - c. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid. Dette gjelder fra og med første time.
2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 1c, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det.

Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50 % for den beregnede reisetid.

7.6.21 B.Mh  
GUMM

3. Reisetid mellom kl. 22.00–06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren i det aktuelle tidsrom nyter soveplass.

4. Arbeidet tid ut over ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

### § 3.4 Vaktordninger

#### § 3.4.1 Vaktarbeid

Med utrykning menes aktivt arbeid under passiv vakt, og dette omfatter både utrykninger og telefonhenvendelser. Telefonhenvendelser skal godtgjøres med minst 30 minutt. Ved flere telefonhenvendelser innenfor et sammenhengende tidsrom begrenset oppad til en halvtime godtgjøres disse kun som en telefonsamtale.

Kjøretid ved utrykning på vakt regnes som arbeidstid.

Vakthavende lege må ved tilkalling være på sykehuset innen en halv time dersom ikke annet er avtalt.

Dersom arbeidsgiver ikke stiller telefon til disposisjon, gis det en månedlig telefongodtgjørelse på kr. 100 for leger som er i passiv vakt/beredskap.

#### § 3.4.2 Vaktplikt

Det kan ikke etableres vaktordninger på tvers av spesialitet uten at det er gjennomført forutgående drøftinger med foretakstillitsvalgte.

I særlige tilfeller kan vernebestemmelsene i A2-avtalen § 3.6.3 fravikes. Legeforeningens foretakstillitsvalgte skal godkjenne slike avtaler.

#### § 3.4.4 Fritak for vakt

Overordnet lege kan be seg fritatt for plikt til tilstedevakt ved fylte 55 år og for hjemmevakt ved fylte 60 år. Lønnskompensasjon forhandles individuelt.

For gravide leger vises til aktuelle bestemmelser i A2.

### § 3.5 Oppsigelsesfrister

I faste arbeidsforhold i foretaket gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

7.6.21 Bell  
GMM

For midlertidige arbeidsforhold gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned. For ansatte med prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned i prøvetidsperioden.

I de tilfeller hvor Arbeidsmiljøloven angir lengre oppsigelsesfrister, gjelder disse.

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

##### **§ 4.1 Generelt**

All kompetansebyggende aktivitet omtalt i dette kapittel skal finne sted etter avtale mellom den ansatte og nærmeste leder. Avtalen skal følge foretakets retningslinjer for utdanningspermisjon og legenes individuelle utdanningsplan. Arbeidsgiver ved nærmeste leder har et overordnet ansvar for LISenes spesialisering og legenes etter- og videreutdanning i tråd med både avdelingens og den enkelte leges behov.

##### **§ 4.2 Fordypningstid**

Leger i spesialisering skal ha 4 timer fordypningstid per uke i tjenesteplan. Fordypningstiden skal fortrinnsvis tas ut som halve eller hele dager. Dersom legen av hensyn til upåregnelige forhold ikke får gjennomført fordypningstiden som avtalt skal det legges til rette for å ta denne igjen. I de tilfeller hvor fordypningstid av hensyn til drift ikke avvikles som planlagt, skal legen sende forespørsel til leder via GAT slik at dette registreres i egen GAT bank. Banksaldo ut over 32 timer forutsetter konkret plan for avvikling. Timene kvitteres ut når de har blitt gjennomført.

Leger i spesialisering som er konstituert i overlegestilling skal som hovedregel fortsatt ta ut denne fordypningstiden. Det kan inngås individuell avtale i forbindelse med konstitueringen om at den konstituerte overlege i stedet skal være omfattet av rett til utdanningspermisjon, jf. A2 §4.2.

Det konkrete innholdet i fordypningstiden skal avtales mellom LIS og veileder. Det skal settes av tid til veiledning og individuell utdanningsplan skal oppdateres sammen med veileder. Det skal legges til rette for at den enkelte får mulighet til å delta i forskning, fagutvikling m.v.

##### **§ 4.3 Kurspermisjon mm.**

For alle leger skal det etter søknad gis permisjon med lønn i 2 uker i året til kurs, kongresser og møter som bidrar til å vedlikeholde og videreutvikle den enkeltes og avdelingens kompetanse. Kursavgifter dekkes etter søknad av arbeidsgiver. For alle leger inkluderer permisjon også vaktarbeid som faller i permisjonstiden. I helger og høytider skal slik permisjon fra vakter begrenses i omfang til det tidsrom av vekten som faktisk er til hinder for reise til/fra og deltagelse i slik kursvirksomhet, dog naturligvis med hensyntagende til gjeldende lov- og avtaleverk.

##### **§ 4.4 Utdanningspermisjon**

Bestemmelsen omfatter overleger, legespesialister som ikke innehar overlegestilling samt LIS konstituert i overlegestilling som ikke tar ut ukentlig fordypningstid i henhold til andre avsnitt i §4.2.

F. B. R. B. R.  
G. H. M.

Leger i utdanningspermisjon kan etter søknad tilstås dekning av legitimerede utgifter med inntil 68 000,- kroner for hver femårsperiode.

Dersom det er i arbeidsgivers interesse, kan det avtales at hele eller deler av utdanningspermisjonen overføres til neste femårsperiode uten at dette går til fratrukk fra neste periodes permisjon. Som et seniorpolitisk tiltak har leger fra fylte 60 år rett til å dele opp utdanningspermisjonen i kortere tidsperioder. Retten er dog begrenset nedad til 1 uke per uttak.

## **§ 5 Lønnsbestemmelser**

### **§ 5.1 Leger i spesialisering, legespesialist og Lis1**

For leger i spesialisering:

0-1 år av gjennomført tid i spesialisering avlønnes med kr 544 900  
1-2 år av gjennomført tid i spesialisering avlønnes med kr 596 600  
2-4 år av gjennomført tid i spesialisering avlønnes med kr 643 600  
> 4 år av gjennomført tid i spesialisering avlønnes med kr 702 700  
Lis kat.D avlønnes med kr 742 100

LIS kategori D omfatter leger med mer enn 6 års tellende tjeneste til en spesialitet, leger med 6 års tjeneste innenfor en spesialitet og leger i spesialisering som allerede har en spesialistgodkjenning.

Avlønning av medisinstudenter uten lisens følger av egen særavtale.

Legespesialist avlønnes med kr. 760 900  
For øvrig henvises til presiseringer i overenskomsten del A-2, §5.3

### **§ 5.2 Overleger, doktorgrad, forskning**

Minimumslønn er kr. 830 700,-.

Det forutsettes at det lages ordninger i henhold til punkt 5.8 som gir mulighet for alle leger å øke lønnen ut over minimumslønn i henhold til avtalte resultatmål.

For å sikre og verdsette vitenskapelig kompetanse gis leger med doktorgrad et tillegg på kr. 45.000,-. Doktorgradstillegget skal inngå i basislønn.

### **§ 5.3 Vaktlønn**

Vaktlønn utbetales for vaktarbeid mellom kl. 1700-0700 samt for alt vaktarbeid på lørdager, søndager, helge- og høytidsdager.

Kompensasjon for vakt godtgjøres med 0,027% av basislønn pr vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

7.6.21 Bdk  
GMM

Aktivt arbeid under passiv vakt honoreres som tilfeldig overtid.

#### **§ 5.4 Uforutsette vakter**

Uforutsette vakter, jfr. A2 § 5.7, honoreres med 0,13% av basislønn pr. time. Det gis ikke vaktlønn i tillegg til ovennevnte sats.

Etter uforutsett vakt gis det fri med lønn når dette er nødvendig av hensyn til forsvarlig drift, jfr. Arbeidsmiljølovens bestemmelse om hviletid og bestemmelser i overenskomsten A2, pkt 3.6.3.

#### **§ 5.5 Tilfeldig overtid**

Overtid godtgjøres med 0,08% av basislønn per arbeidet overtidstime. Overtid skal avvikles i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

#### **§ 5.6 Avspasering av tilfeldig overtid, uforutsett vakt og utrykning i vakt**

Dersom avspasering av hensyn til avdelingens drift kan gjennomføres, kan time for time tas ut i fri. Lønnsdifferansen utbetales.

#### **§ 5.7 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid**

Frivillig utvidet arbeidstid godtgjøres for alle leger med minst 0,08% av basislønn per time.

#### **§ 5.8 Særlige lønnsordninger**

Det kan inngås individuelle avtaler om poliklinisk virksomhet og produktivitetsavtaler i forbindelse med bestemte prosjekt.

Slike avtaler må inneholde bestemmelser om premisser for avtalen, avtalens varighet, kompensasjon, vilkår for reforhandling og oppsigelsesfrister.

Ved prosjekt av lengre varighet bør disse legges inn i tjenesteplan.

#### **§ 5.9 Stedfortredertjeneste**

Pålagt stedfortredertjeneste bør som hovedregel ikke skje utover et tidsrom på 4 måneder.

Ved stedfortredertjeneste (beordring) eller konstituering (midlertidig tilsetning) i stilling med annet ansvarsområde/arbeidsoppgaver, utbetales lønn (med alle tillegg tilsvarende) i aktuell stilling dersom alle oppgaver overtas. En arbeidstaker skal under ingen omstendighet få redusert sin samlede lønn som følge av konstitueringen. Dersom beordring skjer, må arbeidet ligge innenfor det fagområde, jf. spesialistreglene, eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar.

Ved konstituering til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, avtales det en passende godtgjøring. Godtgjørelsen skal være avtalt før konstituering finner sted.

#### **§ 6 Ledige stillinger**

Ledige legestillinger utlyses i henhold til kriterier i A2-avtalen.

7.6.21 B.M.  
G.M.

## **§ 7 Utbetaling av lønn**

Lønnsavregning skjer den 20. hver måned. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto til fastsatt dato hver måned. Hvis denne dag faller i helg eller på høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

## **§ 8 Særlige bestemmelser**

### **§ 8.1 Lis1**

Helseforetaket skal dekke Lis1ns reise- og flytteutgifter etter statens satser. I flyttegodtgjøring Lis1n får utbetalt skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra Fylkeslegen.

### **§ 8.2 Vaktrom**

Lege med tilstedevakt skal ha tilgang til velegnet vaktrom med nødvendig kontorutstyr, oppredd seng, daglig renhold, telefon og tilgang til bad/wc. Bruk av vaktrom på dagtid må avklares med tillitsvalgte og representanter for de som bruker rommet om natten.

For vakthavende skal det være tilgang til kjøkken med kjøleskap og mulighet for enkel matlaging.

### **§ 8.3 Arbeidstøy**

Arbeidsgiver skal holde og rengjøre nødvendige arbeids- og vernetøy.

### **§ 8.4 Kontorforhold**

Med bakgrunn i den økende mengden dokumentasjonskrav og andre merkantile oppgaver leger pålegges ser partene viktigheten av et kontinuerlig fokus på og innsats for tilfredsstillende kontorforhold for legene og forplikter seg til å utforme en avtale som i best mulig grad ivaretar disse behov.

### **§ 8.5 Flytteutgifter**

Lege som flytter innen Norge til Helse Stavangers nedslagsområde for å overta en utdanningsstilling som lege i spesialisering ved foretaket får dekket skyss og transportutgifter for flyttegods i henhold til Statens særavtale om flyttegodtgjørelse pkt. 9.8.2 § 2 og pkt. 9.8.4 § 4 bokstav a). Refusjon av utgifter etter 9.8.2 § 2 omfatter ikke utgifter til pakking.

Utgiftsdekningen gis etter regning, dog begrenset oppad til kr. 50 000. Dekning av flytteutgifter forutsetter av vedkommende tjenestegjør 2 år som lege i spesialisering. Hvis vedkommende slutter i tjenesten for denne tid er gått, skal utbetalt skyss- og transportgodtgjørelse refunderes forholdsmessig.

Dekning av flyttegodtgjørelse for utdanningsstillinger av kortere varighet kan forhandles individuelt.

Ved tilsetting i utlyst vikariat som lege i spesialisering som er kunngjort med minst 1 års varighet, dekkes skyss- og transportutgifter etter denne bestemmelse. Hvis vedkommende slutter i tjenesten for det er gått 2 år, skal utbetalte skyss- og transportgodtgjørelse refunderes forholdsmessig.

7.6.21 BJK

GMM



Dekning av flyttegodtgjørelse for kortere vikariat kan forhandles individuelt.

Lege som tiltrer stilling som overlege ved Helse Stavanger HF kan etter nærmere avtale med foretaket få dekket sine flytteutgifter.

#### **§ 8.6 Likestilling**

Partene forplikter seg til å arbeide aktivt for å fremme likestilling i alle saker som gjelder rekruttering, kompetanseutvikling, avansement, permisjoner og fleksible arbeidsordninger og ved utarbeidelse av tjenesteplaner/vaktordninger. Med likestilling forstås aktivt å unngå kjønnsdiskriminering.

#### **§ 8.7 Fond**

Det kan avtales avsetning til fond for den enkelte lege og for avdelingens/enhetens leger.

#### **§ 8.8 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere**

Foretaket skal, på bakgrunn av eksisterende generelle retningslinjer og dokumenter, utarbeide forslag til tiltak spesielt tilpasset de utfordringer legegruppen står overfor i forhold til ivaretagelse av og kompetanseoverføring fra seniorlegene.

#### **§ 9 Forsikring**

Leger ansatt i Helse Stavanger HF er dekket av foretakets til enhver tid gjeldende forsikringsavtale knyttet til tjenestereiser og fritid under tjenestereiser.

7.6.20 Bok  
GMM

