

# PROTOKOLL

År 2009, den 26. januar og 10. februar ble det holdt forhandlinger vedrørende særavtalen mellom HSH og Den norske legeforening.

Til stede fra partene:

HSH:

Trine-Lise Wefald, forhandlingsleder  
Jan Lillevik  
Vera Tangen Wenaas  
Mette B. Persson  
Nina Rivelstrød Aalborg

Fra Den norske legeforening:

Torunn Janbu  
Trond Teisberg  
Arne Refsum  
Hege Gjessing  
Bjørn Ove Kvavik

## 1. Virkeområde

Partene er enige om at Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten, samt særavtale for leger med tilhørende protokoller er gjort gjeldende for de virksomheter som fremgår av vedlegg 1.

## 2. Sentral særavtale for leger

### a. Sentral særavtale for leger

Særavtalen slik den fremkommer av vedlegg 2 til protokoll er gjort gjeldende for perioden 1.1.2009 - 31.12.2010.

### b. Minstelønn i sentral særavtale

Partene er enige om at regulering av minstelønnsatser i Sentral særavtale pkt 5.3.1 ikke skal komme i tillegg til eventuelle individuelle og/eller kollektive tillegg som er avtalt gjennom lokale forhandlinger. Ved forhandlinger lokalt skal konsekvensene av eventuelle endringer som følge av nye minstelønnsatser beregnes og hensyntas.

### **3. Forhandlinger 2009 og 2010 - gjennomføring og frister**

Partene er enige om at lønnsoppgjørene både for overleger og leger i spesialisering i hovedsak gjennomføres lokalt. Det skal gjennomføres forhandlinger for 2009 og 2010 i virksomhetene, frister jf pkt 3 a og b. Forhandlingene kan omfatte innhold i lokal særavtale, herunder minstelønnssetninger og individuelle/ kollektive tillegg mv. Alle som er omfattet av de lokale forhandlingene skal være sikret en lønnsregulering.

Forhandlingene skal føres på grunnlag av virksomhetens økonomi og krav til effektivitet herunder produktivitet, kvalitetsutvikling, faglige standarder mv.

Det forutsettes at arbeidsgiver lokalt legger frem nødvendig tallmateriale for de tillitsvalgte i forbindelse med de lokale forhandlingene.

#### **a. Forhandlinger 2009**

Det skal gjennomføres lokale forhandlinger i virksomheter som pr. 1. januar 2009 omfattes av særavtalen. Alle avtalte lønnstillegg skal gis med virkning fra 1. januar 2009, med mindre partene lokalt blir enige om annen virkningsdato. Forhandlingene skal så vidt mulig avsluttes innen 30. mars 2009, med mindre de lokale parter blir enige om annen frist.

#### **b. Forhandlinger 2010**

Det skal i avtaleperioden tas opp lokale forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for annet avtaleår. Tillegg gis med virkning fra 1. januar 2010 dersom ikke annet avtales. Forhandlingene skal så vidt mulig avsluttes innen 15. mars 2010 med mindre de lokale parter blir enige om annen frist.

#### **c. Effektivering**

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstaker som er fratrudd før vedtakelsen av forhandlingsresultatet, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv som allerede er utbetalt for arbeid utført før 30. mars 2009 hhv 15. mars 2010.

### **4. Forskning**

Det vises til særavtalens § 5.1, 2. ledd, vedrørende betydningen av vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid som kriterier for lønnfastsettelse og lønnsutvikling.

### **5. Seniorpolitikk**

Det vises til pkt 6 i protokoll fra sentral overenskomstforhandlingene 2008, om revisjon av blant annet Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten, hvor følgende fremgår:

*"Arbeidsgiver har ansvaret for at det i løpet av perioden utvikles en seniorpolitisk plattform for virksomheten. Partene skal i den forbindelse drøfte konkrete seniorpolitiske tiltak tilpasset lokale behov og forutsetninger.*

*Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilpassede arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, økonomiske insitamenter eller liknende."*

## **6. Unntak fra arbeidsmiljøloven**

Partene har med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) avtalt unntak fra lovens arbeidstidskapitel. Arbeidsgiver og den enkelte lege kan gjøre avtale om utvidet tjeneste.

Også der det ikke er gjort avtale om utvidet tjeneste, kan arbeidsgiver etablere vaktordninger som innebærer at legene arbeider innenfor rammen av vernebestemmelsen i Særavtalen § 3.5.3. Det vises for øvrig fortsatt til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Partene er enige om at avtalt arbeidstid kan gjennomsnittberegnes. Det forutsettes at den enkelte lege må samtykke i arbeidstidsordninger som går ut over arbeidsmiljølovens bestemmelser.

## **7. Avtalesituasjon private virksomheter**

Private virksomheter som har et avtaleforhold med de regionale helseforetak kan gå konkurs. De må dessuten ha avtaleløsninger som setter dem i stand til å levere tjenester i det omfang foretakene krever.

## **8. Overføring til tariffområde**

Partene er klar over at virksomhet som har vært bundet av andre avtaler kan - med mindre de lokale parter blir enige om annen frist - i perioden bli overført til dette tariffområdet. Partene er derfor for hvert enkelt tilfelle enige om gjennom forhandlinger å søke avklaringer. Det forutsettes at ingen leger går ned i lønn i forbindelse med slik overføring.

## **9. Tvistebestemmelse**

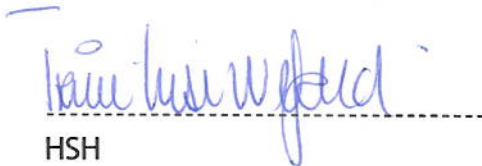
Partene er enige om at kap. 3, pkt. 3.2. i Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten kommer til anvendelse, dersom partene lokalt ikke blir enige.

## **10. Iverksettelse**

Partenes forhandlere anbefaler resultatet godkjent. Svarfrist settes til 20. februar 2009 kl 10.00.

Lønnstillegg som følger av den sentral særavtale (vedlegg 2) gis ikke til arbeidstaker som er fratrudd før vedtakelsen av forhandlingsresultatet, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv som allerede er utbetalt før vedtagelsen.

  
-----  
HSH

  
-----  
Den norske legeforening

Ensidig protokolltilførsel fra Legeforeningen

Til særavtalens § 8.3.2

Legeforeningen fremmet følgende krav som tillegg til særavtalens § 8.3.2:

*"Dersom tjeneste for turnuslege 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."*

Legeforeningen mener turnusleger skal ha de samme rettigheter som andre arbeidstakere.

Fremlagt i forhandlingsmøte 10.02.2009			Vedlegg nr. 1		
ID-nr.	Virksomhet	Poststed	Telefon	Leger	E-post adresser
403905	Betania Malvik	MALVIK	73 98 08 00	JA	<a href="mailto:firmapost@betaniamalvik.no">firmapost@betaniamalvik.no</a>
403924	Borgestadklinikken	SKIEN	35 50 91 00	JA	<a href="mailto:jan.herman.rorvig@borgestadklinikken.no">jan.herman.rorvig@borgestadklinikken.no</a>
403925	Bragernes behandlingssenter	DRAMMEN	32 80 99 00	Ja	<a href="mailto:magnus.angelteit@bragernesbehandlingssenter.no">magnus.angelteit@bragernesbehandlingssenter.no</a>
403955	Diakonhjemmets sykehus	OSLO	22 45 15 00	JA	<a href="mailto:veratangen.wenaas@diakonpsyk.no">veratangen.wenaas@diakonpsyk.no</a>
403958	Haraldsplass Diakonale Sykehus AS	BERGEN	55 97 85 00	JA	<a href="mailto:aase.soltvedt@haraldsplass.no">aase.soltvedt@haraldsplass.no</a>
404055	Haugaland A-senter	HAUGESUND	52 73 30 00	JA	<a href="mailto:siegmund.schmidt@haugaland-aser.no">siegmund.schmidt@haugaland-aser.no</a>
404056	Haugesund San. for Revmatismesykehus	HAUGESUND	32 09 02 28	JA	<a href="mailto:stine.karin.bjelland@hsr.as">stine.karin.bjelland@hsr.as</a>
404078	Hospitalet Betanien	FYLLINGSDALEN	55 15 44 00	JA	<a href="mailto:jan.lillevik@betanien.no">jan.lillevik@betanien.no</a>
404234	Jæren Distriktpsikiatriske Senter	BRYNE	51 77 69 00	JA	<a href="mailto:egil.skaara@jdps.no">egil.skaara@jdps.no</a>
404160	Lade Behandlingssenter	TRONDHEIM	73 84 85 00	JA	<a href="mailto:per.ivar.sjoberg@ladebs.no">per.ivar.sjoberg@ladebs.no</a>
404176	Lillehammer Sanitetsf. Revmat. Sykehus	LILLEHAMMER	61 27 95 00	JA	<a href="mailto:Harald.Moen@revmatismesykehuset.no">Harald.Moen@revmatismesykehuset.no</a>
404198	Martina Hansens Hospital	BÆRUM POSTT.	67 80 94 00	JA	<a href="mailto:ingvard.helland@mhh.no">ingvard.helland@mhh.no</a>
404215	Modum Bads nervesanatorium	VIKERSUND	32 74 97 00	JA	<a href="mailto:personalsjef@modum-bad.no">personalsjef@modum-bad.no</a>
404297	NKS Olaviken Behandlingssenter	ERDAL	56 15 10 00	JA	<a href="mailto:guri.berg.tillestad@olaviken.no">guri.berg.tillestad@olaviken.no</a>
404309	Oslo Hospital AS	OSLO	23 30 22 00	JA	<a href="mailto:anne-lise.arnesen@oslo-hospital.no">anne-lise.arnesen@oslo-hospital.no</a>
404342	Rogaland A-senter	STAVANGER	51 72 90 00	JA	<a href="mailto:konrad.johs.lilleng@ras.rl.no">konrad.johs.lilleng@ras.rl.no</a>
404392	Solli Sykehus	NESTTUN	55 11 82 00	JA	<a href="mailto:haukedal@solli.no">haukedal@solli.no</a>
404409	Stiftelsen Bergenslinikkene	BERGEN	55 90 86 00	JA	<a href="mailto:erling.pedersen@bergenslinikkene.no">erling.pedersen@bergenslinikkene.no</a>
404532	Østbyttet barnesyk. behandlingshjem	FJELLHAMAR	67 92 20 40	JA	<a href="mailto:tunet-hus4@c2i.net">tunet-hus4@c2i.net</a>
124644	Glittreklinikken	HAKADAL	67 05 80 00	JA	<a href="mailto:tommy.lund@glittreklinikken.no">tommy.lund@glittreklinikken.no</a>
419064	Stiftelsen Betanien Hospital	SKIEN	35 90 07 00	JA	<a href="mailto:terje.danielsen@betanienhospital.no">terje.danielsen@betanienhospital</a>
412440	Viken senter for sjelesorg og psykiatri	BARDU	77189900	JA	<a href="mailto:jon.wien@vikensenter.no">jon.wien@vikensenter.no</a>

RP

**SÆRAVTALE OM**  
**særskilte lønns- og arbeidsvilkår for leger**  
**mellom**  
**Den norske legeforening**  
**(Dnlf)**  
**og**  
**HSH**

**gjeldende for perioden 01.01.2009 – 31.12.2010**

*M  
15*

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>§ 1</b>	<b>Virkeområde og partsforhold.....</b>	<b>3</b>
§ 1.1	Virkeområde.....	3
§ 1.2	Parter .....	3
§ 1.3	Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske legeforening.....	3
§ 1.4	Unntak.....	3
<b>§ 2</b>	<b>Tjenesteplikt/tjenestested .....</b>	<b>3</b>
§ 2.1	Tjenesteplikt.....	3
§ 2.2	Ambulerende tjeneste.....	4
§ 2.3	Rotasjonsordning.....	4
§ 2.4	Kombinerte stillinger.....	4
§ 2.5	Tjeneste ved utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank .....	4
<b>§ 3</b>	<b>Arbeidstid.....</b>	<b>4</b>
§ 3.1	Generelt .....	4
§ 3.2	Alminnelig arbeidstid .....	5
§ 3.3	Utvidet tjeneste/arbeidstid .....	5
§ 3.4	Ambulerende tjeneste/rotasjonsordning .....	6
§ 3.5	Vaktordninger.....	6
§ 3.6	Overtidsarbeid .....	7
<b>§ 4</b>	<b>Faglig utvikling, videreutdanning m.v. ....</b>	<b>8</b>
§ 4.1	Generelt .....	8
§ 4.2	Utdanningspermisjon.....	8
<b>§ 5</b>	<b>Lønnsbestemmelser .....</b>	<b>9</b>
§ 5.1	Generelt .....	9
§ 5.2	Lønnsdefinisjoner.....	9
§ 5.3	Minstelønn.....	9
§ 5.4	Tillegg for doktorgrad .....	10
§ 5.5	Individuelle tillegg .....	10
§ 5.6	Vaktlønn .....	10
§ 5.7	Uforutsette vakter .....	11
§ 5.8	Tilfeldig overtid.....	11
§ 5.9	Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning .....	11
§ 5.10	Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid.....	11
§ 5.11	Særlige lønnsordninger.....	11
<b>§ 6</b>	<b>Særlige bestemmelser for leger i spesialisering .....</b>	<b>11</b>
§ 6.1	Utlysning .....	11
§ 6.2	Innstilling og tilsetting.....	12
§ 6.3	Fordypningsstilling.....	12
§ 6.4	Forlengelse .....	12
§ 6.5	Permisjoner.....	12
<b>§ 7</b>	<b>Utbetaling av lønn .....</b>	<b>12</b>
<b>§ 8</b>	<b>Diverse bestemmelser.....</b>	<b>13</b>
§ 8.1	Spesialitetskomiteer m.v. ....	13
§ 8.2	Verv i utlandet.....	13
§ 8.3	Turnusleger – spesielle vilkår.....	13
§ 8.4	Arbeidsmiljø og vernetiltak.....	13
§ 8.5	Utdanningsfond III .....	13
<b>§ 9</b>	<b>Varighet m.v. ....</b>	<b>14</b>

## **§ 1 Virkeområde og partsforhold**

### **§ 1.1 Virkeområde**

Denne særavtale er inngått med hjemmel i Landsoverenskomsten for spesialisthelsetjenesten § 1.3. Særavtalen 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 av 2. juli 1999 om Spesialisthelsetjenesten. Med fast forpliktende arbeidsforhold menes her både faste og midlertidige tilsatte, samt heltids- og deltidstilsatte.

### **§ 1.2 Parter**

Partene i denne særavtalen er HSH og Den norske legeforening.

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

Der det i denne særavtalen bestemmes at enkelte forhold skal forhandles i den enkelte virksomhet, skal dette forhandles mellom de lokale parter, jf. vedlegg 2 til Landsoverenskomsten.

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

### **§ 1.4 Unntak**

Denne særavtalen omfatter ikke ledere eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i lønnsforhandlinger.

Det skal avklares gjennom lokale forhandlinger hvem særavtalen skal gjelde for.

## **§ 2 Tjenesteplikt/tjenestested**

### **§ 2.1 Tjenesteplikt**

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være regulert i arbeidsavtalen.

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

#### **Merknad:**

Reguleringen omfatter legearbeid som er relevant for stillingen. Dette kan være medisinske oppgaver som virksomheten er pålagt ved lov eller påtar seg på annet grunnlag, med tilhørende administrative og undervisningsmessige gjøremål. Virksomheten fastsetter instruks eller annen nærmere spesifisering av de enkelte stillingsgruppers tjenesteplikter etter drøftelse med Den norske legeforening.



## **§ 2.2 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 tilfelle 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 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 inneholde bestemmelser om varighet og oppsigelsestid.

## **§ 2.3 Rotasjonsordning**

Rotasjonsordninger er formalisert samarbeid mellom flere virksomheter og/eller med helseforetak 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. De lokale tillitsvalgte/Den norske legeforening skal uttale seg i forbindelse med etablering av rotasjonsordning.

Rotasjonsordninger kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i den enkelte virksomhet eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

## **§ 2.4 Kombinerte stillinger**

Det kan i virksomhetene tilrettelegges for kombinerte stillinger med tjenestested både på sykehus og universitetet/høyskole 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 ved utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank**

Tjenesteplikten omfatter ikke tjeneste ved utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank.

Slik tjeneste kan inngå i tjenesten etter særskilt avtale mellom partene i den enkelte virksomhet eller etter særskilt avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege. Den enkelte lege deltar i slik tjeneste på frivillig grunnlag.

## **§ 3 Arbeidstid**

### **§ 3.1 Generelt**

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

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

### **§ 3.2 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 som ikke er vaktarbeid legges som hovedregel i tidsrommet mellom kl 0700 til 1700 i ukens 5 første dager.

Minst 20 timer i gjennomsnitt pr. uke skal legges i tiden 0700 til 1700 i ukens 5 første dager.

Partene erkjenner at det kan være nødvendig med en annen ordning. Bestemmelsen er ikke til hinder for at det eventuelt kan avtales slike ordninger lokalt.

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene i virksomheten.

#### **Merknad:**

I forbindelse med at tjenesteplikten er basert på dagarbeid med vaktjeneste, jf. § 3.2, legges følgende sikring til grunn.

For virksomhet som pr. 31.03.02 var tariffbundet av bestemmelser som gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke i tariffområdene HUK-kommune og HUK-Oslo, videreføres disse bestemmelsene slik de gjaldt på dette tidspunkt. Nyansatte følger de bestemmelsene som gjelder i den enkelte virksomhet. Dersom det kollektivt var avtalt gjennomsnittlig 35,5 timers uke innenfor en organisatorisk enhet i virksomheten, videreføres arbeidsordningen og nyansatte følger den arbeidstidsordning som gjelder i enheten.

For leger i virksomhet som pr. 31.03.02 var omfattet av bestemmelsene om gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke i tariffområdene HUK-kommune og HUK-Oslo, videreføres disse bestemmelsene som personlig ordning så lenge de er ansatt i virksomheten.

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

Det kan pålegges fast utvidelse av den alminnelige 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 § 10-12 nr. 4.

Avtaler om utvidet tjeneste/arbeidstid bør inneholde bestemmelser om varighet og oppsigelsestid.

### **§ 3.4 Ambulerende tjeneste/rotasjonsordning**

Når legen inngår i ambulerende tjeneste eller rotasjonsordninger jf §§ 2.2 og 2.3, skal det inngås avtale med den enkelte lege om hvordan den dokumenterbare ekstra reisetiden skal honoreres, eventuelt inngå i den alminnelige arbeidstiden.

### **§ 3.5 Vaktordninger**

#### **§ 3.5.1 Med vaktarbeid menes:**

Med vaktarbeid menes arbeid på kvelder, netter og i helger, der diagnostikk og behandling ikke forsvarlig kan utsettes til ordinær arbeidsdag.

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

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 den enkelte virksomhet.

#### **§ 3.5.2 Vaktplikt**

Legen plikter å delta i de vaktordninger som virksomheten 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, jf. § 2.2.

#### **§ 3.5.3 Vernebestemmelser**

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

Arbeidstiden organiseres slik at den over en periode i vaktordningen ikke overstiger 60 timer for noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid, 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 tjenesteplanen endres for å korrigere for dette forhold.

Eventuelle begrunnede avvik fra vernebestemmelsenes regulering av arbeidstiden skal nedfelles i skriftlig avtale mellom de lokale parter.

#### **§ 3.5.4 Fritak for vakt**

Overordnet lege kan be seg fritatt for plikt til tilstedevakt ved fylte 58 år og for hjemnevakt 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 den enkelte virksomhet.

Gravide som er i de tre siste måneder av svangerskapet, 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. Med full lønn menes lønn inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Kvinner som ammer gis mulighet til en daglig arbeidstid som ikke overstiger 9 timer.

#### **§ 3.5.5 Hvile etter uforutsette vakter**

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

### **§ 3.6 Overtidsarbeid**

#### **§ 3.6.1 Generelt**

Det vises til Landsoverenskomstens § 6 om definisjon og avgrensning av overtid samt bestemmelser om overtidarbeid. For leger gjelder i tillegg følgende bestemmelser.

#### **§ 3.6.2 Særlige bestemmelser om overtid**

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

#### **§ 3.6.3 Overleger i lederstillinger**

Overleger i lederstillinger som på grunn av uforutsette 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.

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

### § 4.1 Generelt

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

**Merknad:** Kompensasjon for denne forpliktelsen er for overleger innbakt i minstelønnen, jf. § 5.4.1.

For leger i spesialisering skal virksomheten tilrettelegge for at den enkelte lege gis tid til faglig fordypning. Tid til fordypning for leger i spesialisering avtales lokalt. Hvordan dette løses, skal fremkomme av tjenesteplan. Det forutsettes at eksisterende ordninger videreføres.

Dersom legen skal omdisponeres skal det avklares hvordan denne tiden skal tas igjen.

### § 4.2 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-års periode uten at utdanningspermisjonen er avviklet skal de 4 månedene kunne avvikles uten at det går til fratrukk for neste periodes utdanningspermisjon, dersom arbeidsgiver er årsak til utsettelsen. Dersom legen av hensyn til sykehusets/avdelingens behov blir anmodet om å utsette permisjonen utover 5-års perioden, skal det inngås avtale om endelig tidspunkt for uttak av permisjon. Opptjeningstid for neste permisjon skal avkortes forholdsmessig.

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.

## § 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 anvendt og relevant 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.

### § 5.2 Lønnsdefinisjoner

#### § 5.2.1 Lønn

Lønn består av følgende:

- Basislønn
  - Minstelønn
  - Tillegg for doktorgrad
  - Eventuelle andre kollektivt avtalte tillegg avtalt mellom partene i den enkelte virksomhet
- Individuelle tillegg. Det kan avtales at det individuelle tillegget eller deler av tillegget, inngår i basislønnen. Effektivitet og produktivitet vurderes.
- Vaktlønn
- Tillegg for utvidet tjeneste/arbeidstid i henhold til § 3.3, annet ledd
- Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning
- Kompensasjon for særlige aktiviteter

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 Minstelønn

#### § 5.3.1 Definisjon

Minstelønn er den lønn som danner grunnlaget for stillingens generelle lønnsnivå og som fremkommer av §§ 5.3.2 til 5.3.6 nedenfor.

#### § 5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens lønnes etter lokal avtale.

Medisinstudenter med lisens

kr. 340.500

Leger som er ferdige med studiet, men som venter på turnusplass lønnes som turnusleger.

### § 5.3.3 Turnusleger

Turnusleger kr. 376.000

### § 5.3.4 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende:

Kategori A: 0-2 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 411.000

Kategori B: 2-4 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 446.500

Kategori C: > 4 år av gjennomført spesialistutdanning kr. 482.000

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

### § 5.3.5 Overleger

Overleger kr. 535.000

### § 5.4 Tillegg for doktorgrad

Dr gradstillegg for leger som driver aktiv forskning: kr. 30.000

### § 5.5 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.

### § 5.6 Vaktlønn

Nærmere avtale om kompensasjon for vakt avtales mellom partene i den enkelte virksomhet. For leger i spesialisering gis kompensasjon for vakt med minst 0,025 % av basislønn og utbetales pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

#### Merknad:

Vaktlønn utbetales for vaktjeneste mellom kl 1700 og 0700 samt lørdager, helge og høytidsdager, med mindre annet følger av lokal særavtale.

## **§ 5.7 Uforutsette vakter**

Alle vakter som ikke står på den enkelte leges tjenesteplan er uforutsett vakt.

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 avtales dette lokalt.

## **§ 5.8 Tilfeldig overtid**

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 avtales dette lokalt.

## **§ 5.9 Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning**

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

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

Nærmere avtale om kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid som ikke allerede er kompensert jf. 3.3, avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

## **§ 5.11 Særlige lønnsordninger**

Partene er enige om at det lokalt kan inngås avtale mellom virksomhetene og den enkelte lege om ekstraordinære arbeidsoppgaver i forhold til virksomhetens produksjon 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.

### **Merknad til § 5 Lønnsbestemmelser:**

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

## **§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering**

### **§ 6.1 Utlysning**

Alle stillinger med varighet utover 6 måneder skal utlyses.

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

- spesialitet



- rotasjonsordninger
- tjenestested
- NR-id nr

## § 6.2 Innstilling og tilsetting

Tilsetting 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 for å bli ferdig spesialist, skal ha fortrinn til å bli rangert foran øvrige søkere. Virksomheten 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 om rangeringen før tilsetting foretas.

## § 6.3 Fordypningsstilling

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

## § 6.4 Forlengelse

Dersom tjeneste for lege 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.

## § 6.5 Permisjoner

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

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

Det vises til Hovedavtalen kap. X. Lønnen skal utbetales over bank til avtalt dato og være disponibel på den enkeltes bankkonto før den alminnelige arbeidstidens slutt til fastsatt dato hver måned. Faller lønnsdatoen på lørdag, søndag eller helge-/høytidsdager, utbetales lønnen siste virkedag før slike dager.

## **§ 8 Diverse bestemmelser**

### **§ 8.1 Spesialitetskomiteer m.v.**

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

### **§ 8.2 Verv i utlandet**

Leger kan 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 tjenesteplan 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.

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

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

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

#### **§ 8.3.2 Svangerskaps-, foreldre - og fødselspermisjon**

Turnuslege som får avbrutt turnustjeneste pga svangerskaps-, foreldre - eller fødselspermisjon skal ha rett til å fortsette sin turnus ved samme tjenestested etter endt permisjon.

#### **§ 8.3.3 Barnehageplass**

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

### **§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak**

#### **§ 8.4.1 Vaktrom**

Virksomheten skal stille velegnet vaktrom til disposisjon for vakthavende lege.

### **§ 8.5 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 1500 pr legeårsverk til utdanningsfond III. Beregningsgrunnlaget omfatter alle leger som er i arbeid i virksomhetene pr. 1. januar hvert år, med unntak av turnusleger og medisinstudenter.

## § 9 Varighet m.v.

Denne særavtale gjelder fra 01.01.2009 og til og med 31.12.2010 og videre 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier den skriftlig opp med 2 – to – måneders varsel.