

## PROTOKOLL

År 2022, i perioden 7. til 15. juni ble det avholdt lønnsforhandlinger mellom Helse Nord-Trøndelag HF (HNT HF) og Den norske legeforening (DNLF). Forhandlingene ble avholdt med hjemmel i Hovedavtalen og overenskomstens del A mellom Spekter og Akademikerne.

### Tilstede i et eller flere møter fra HNT HF:

Trond Håvard Eidet  
Morten Troøyen  
Arnt Håvard Moe  
Mathias Mørkved

### Tilstede i et eller flere møter fra DNLF:

Eirin Holan  
Bård Haugnes  
Mathis Andreas Heibert  
Jens Olaf Kleinau

### Lønnsoppgjøret 2022

Etter drøftinger i fellesmøter og særmøter kom partene til enighet om følgende:

Lønnsoppgjøret for 2022 utgjør kr. 7 644 389 med virkning fra 010122.

Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

### Partene er enige om følgende fordeling:

Ny minimumslønn:	kr 908 200 (kronetillegg kr 32500,-)
Kompetansetillegg 10-19 år:	kr 20 000,-
Kompetansetillegg 20 år +:	kr 40 000,-

Overleger med totallønn gis samme %-vise lønnsutvikling som overlegene. For kompetansetillegget gjelder samme beløp og prinsipper som for overlegene.

### Til B-delen:

Nytt pkt. § 5.3.8 Kompetansetillegg:

Overlegers kompetanse korrelerer med tid i klinisk arbeide. Overleger med mer enn 10 års beregnet ansettelsestid gis et kompetansetillegg på kr 20 000. Etter 20 års beregnet

ansettelsestid justeres kompetansetillegget til kr 40 000. Deltidsansatte mottar forholdsmessig del av tillegget.

Kompetansetillegget justeres årlig i tråd med rammen for overlegegruppens lønnsoppgjør og belastes lønnsoppgjøret.

Ansiennitet som spesialist beregnes fra tidspunktet legen fikk en godkjent spesialitet i Norge eller EØS-området.

Leger som var i perioden mellom dato for autorisasjon som lege og dato for spesialistgodkjenning fraværende i et halvt år eller mer grunnet foreldrepermisjon, kan søke om å få seks måneder per barn godkjent som ansiennitetstid. Dette dokumenteres med fødselsattest, adopsjonsbevis eller tilsvarende dokument.

Namsos/Levanger, 150622

Helse Nord-Trøndelag HF

Den norske legeforening

Felles protokolltilførsel 1:

Det er en generell enighet i HNT om at kompetanse fremmer god pasientbehandling, utdanning, forskning og informasjonsformidling. I tråd med visjon og hovedmål for HNT som kompetanse-, forsknings- og utdanningsinstitusjon, er det nødvendig å legge til rette for at det er rom for undervisning, veiledning og forskning. Bemanningsplanleggingen skal legge til rette for kompetanseutvikling og utdanningspermisjoner, samt gi muligheter for å gi veiledning i tråd med foretakets utdanningsansvar.

Det er ønskelig at det lages planer for kompetanseutvikling for den enkelte lege så vel som på avdelingsnivå. Faglig fordypning skal skje i samsvar med avdelingens kompetanseplan, faglige mål og visjoner. Fordypningen skal bidra til kvalitetsutvikling, kunnskaps- og kompetanseheving for den enkelte lege.

Felles protokolltilførsel 2:

HNT og DNLF er enige om at lønnsstrukturen skal gjenspeile legers erfaring og kompetanse. Man har derfor i 2022 opprettet en lønnsstige for overleger. Lønnsstigen vil motvirke uheldige tendenser av invers ansiennitet og stimulere erfarne leger til å stå i jobben lenge, slik at deres kompetanse kommer pasientene til gode. HNT og DNLF har et felles ønske om å videreutvikle lønnsstigen i framtidige lønnsforhandlinger. Prioritering av stigen må sees i sammenheng med rekrutteringsutfordringer for ulike legegrupper.

Felles protokolltilførsel 3:

HNT og DNLF er enige om at arbeidsplanene skal være i tråd med behovet for den enkelte avdeling. Det vises til A2 for utarbeidelse av arbeidsavtaler.

Ensidig protokolltilførsel fra DNLF:

DNLF er tilfreds med at man i årets forhandlinger kunne etablere en lønnsstige, men oppfatter forhandlingsresultatet bare som en begynnelse. De satsene som er forhandlet frem verdsetter erfarne overlegers kompetanse i alt for liten grad og er prosentmessig langt unna det som i norsk arbeidsliv for øvrig anses som rimelig belønning for økt kompetanse. Vi kan heller ikke se at man med årets resultat tilfredsstillt kravet om en rettferdig seniorpolitikk for eldre overleger.

DNLF er enig med HNT at et kompetanseløft innenfor overlegegruppen gir bedre pasientbehandling, utdanning og forskning og at HNT vil legge mer til rette for at dette skal foregå mer strukturert i samsvar med avdelingens og legens kompetanseplan. DNLF ønsker å konkretisere fordypningstid tilsvarende avtalen på St Olavs Hospital for å ivareta mulighetene for kompetanseheving blant overlegne. DNLF mener at det foreligger ingen grunn til at kompetanseheving i HNT er mindre viktig enn ved St Olavs Hospital og bør derfor sidestilles.