

Overenskomst del B

mellom

Den Norske Legeforening

og

Helse Nord-Trøndelag HF

1.1.2018-31.12.2020

1  
Sjef  
Rd.  
M

## INNHOLDSFORTEGNELSE:

Kapitel I.....	3
1 Alminnelige bestemmelser.....	3
1.1 Ikrafttredelse og varighet.....	3
1.2 Oppsigelsesfrister .....	3
1.3 Arbeidstid på tjenestereise.....	3
2 Lønnsbestemmelser.....	3
2.1 Stillingssystem.....	3
2.2 Stedfortredertjeneste .....	3
2.3 Lønnsforhandlinger .....	3
2.4 Kriterier .....	3
2.5 Likestilling.....	4
2.6 Lønnsutbetaling .....	4
2.7 Pensjonsinnskudd .....	4
3 Reiseregulativ .....	4
4 Tvister .....	4
4.1 Tvisters behandling.....	4
Kapitel II .....	5
§ 1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE MV.....	5
§ 2 TJENESTEPLIKT .....	5
§ 3 ARBEIDSTID .....	6
§ 4 FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING M.V. ....	7
§ 5 LØNNSBESTEMMELSER.....	8
§ 6 SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LEGER I SPESIALISERING .....	10
§ 7 UTBETALING AV LØNN – Se A2.....	10
§ 8 SÆRLIGE BESTEMMELSER.....	10
§ 9 PENSJON.....	11

# Kapitel I

## Lokal del

### 1 Almennelige bestemmelser

#### 1.1 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. januar 2018 og gjelder til og med 31. desember 2020.

#### 1.2 Oppsigelsesfrister

Det kan ved ansettelse avtales prøvetid på inntil 6 mnd. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid. For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være minst 3 mnd. For midlertidige ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 mnd.

#### 1.3 Arbeidstid på tjenestereise

Reguleres i lokal særavtale.

### 2 Lønnsbestemmelser

Helse Nord-Trøndelag lønnspolitikk skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og til gode arbeidsforhold.

Lønnspolitikken skal ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at foretakets primæroppgaver og konkurranseevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og behold gode medarbeidere.

#### 2.1 Stillingssystem

Leger i spesialutdanning, som innehar annen spesialistkompetanse som vurderes relevant av helseforetaket innplasseres i kategori D.

#### 2.2 Stedfortredertjeneste

Pålagt stedfortredertjeneste skal til vanlig ikke skje utover et tidsrom på 3 måneder. Avlønning av stedfortreder avklares av klinikkleder.

#### 2.3 Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedsammenslutningene/Akademikerne Helse.

#### 2.4 Kriterier

Jfr. A2 §§ 5.1 og 5.4 og A pkt. 2.

I tillegg er partene enig om følgende kriterier for individuell lønnsdannelse

- Evne til å oppnå helsepolitiske og faglige mål

- Det enkelte helseforetaks kostnadseffektivitet og kvalitet
- Evnen til å sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Brukerfokus
- Kontinuerlig forbedring.

## **2.5 Likestilling**

Partene er enige om å arbeide aktivt og målrettet med likestilling mellom menn og kvinner i foretaket.

## **2.6 Lønnsutbetaling**

Lønnen utbetales månedlig den 15. hver måned. Dette gjelder også faste lønnstillegg, og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig

Dersom den 15. faller på lørdag, søndag eller helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

## **2.7 Pensjonsinnskudd**

2 % av brutto lønn trekkes til pensjonsinnskudd

## **3 Reiseregulativ**

Statens reiseregulativ, innenlands- og utenlandsregulativet, med tilhørende bestemmelser, er gjeldende for alle ansatte i Helse Nord-Trøndelag HF.

## **4 Tvister**

### **4.1 Tvisters behandling**

Oppstår det tvist om noen bestemmelse i denne overenskomsten eller om bestemmelser som denne overenskomsten henviser til, skal tvisten søkes løst i henhold til reglene i hovedavtalen.

## **Kapitel II**

### **Utfyllende bestemmelser i forhold til A2.**

Paragrafinndeling samsvarer med tilsvarende paragraf i A2.

## **§ 1 PARTSFORHOLD OG VIRKEOMRÅDE MV.**

### **§ 1.1 Partsforhold – Se A2**

### **§ 1.2 Lokale parter, tillitsvalgte og bistand fra Den norske legeförening – Se A2**

### **§ 1.3 Virkeområde**

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer i Den norske legeförening som er tilsatt i Helse Nord-Trøndelag HF.

### **§ 1.4 Unntak**

Administrerende direktør, stabsledere, klinikkledere og avdelingsoverleger omfattes ikke av denne overenskomst. De som er unntatt er imidlertid omfattet av sosiale bestemmelser.

## **§ 2 TJENESTEPLIKT**

### **§ 2.1 Tjenesteplikt**

Helse Nord-Trøndelag HF kan inngå avtaler med den enkelte lege om følgende virksomhet i legens fritid:

1. Poliklinisk virksomhet
2. Arbeid med spesialisterklæringer for offentlige organer m.v. Legene kan i denne sammenheng fritt benytte journalarkiv, kontor og kontortekniske hjelpemidler. Det skal fremgå av spesialisterklæringen at legen opptrer uavhengig av sitt tilsetningsforhold ved sykehuset.
3. Produktivitetsavtaler i forbindelse med et bestemt tiltak.

Avtaler i henhold til punkt 1 og 3 må inneholde bestemmelser om kompensasjon, avtalens varighet, vilkår for reforhandling og oppsigelsesfrister.

### **§ 2.2 Ambulerende tjeneste – Se A2**

### **§ 2.3 Rotasjonsordninger – Se A2**

### **§ 2.4 Kombinerte stillinger**

Den enkelte lege skal legge plan for utnyttelse av forskningstiden sammen med sin avdelingsleder. Dersom legen omdisponeres til annet arbeid, skal det inngås avtale om hvordan tiden skal tas igjen innen rimelig tid.

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

Ved deltakelse er legen forsikret etter særskilte vilkår i henhold til Helse Nord-Trøndelag HF's forsikringsordning.

## § 3 ARBEIDSTID

### §3.1 Generelt

Arbeidstiden i Helse Nord-Trøndelag HF er 38/40 timer i uken inkludert 2,5 timer pliktig utvidet arbeidstid. Alminnelig arbeidstid er 37.5 t pr uke jfr. § 3.2 i A2.

#### §3.1.1 Arbeidsplan

Fordeling av den daglige alminnelige arbeidstid, vaktarbeid og utvidet tjeneste skal fremgå av arbeidsplanen.

For leger i spesialisering skal også fordypningstid framgå av arbeidsplanen.

Arbeidstid fordeles i arbeidsplan etter drøftinger mellom klinikk-sjef/avdelingssjef og tillitsvalgte. Arbeidsplanen skal utarbeides ut fra avdelingens faktiske behov for legearbeid og antall leger.

Varsel om endring i arbeidstidens inndeling skal gis så tidlig som mulig. Ny fordeling av arbeidstiden skal være ferdig drøftet senest 4 uker før planen iverksettes.

Ved ledighet i stilling ut over 2 mnd., utarbeides normalt ny arbeidsplan.

### § 3.2 Alminnelig arbeidstid

For leger som deltar i vaktordninger er arbeidstiden 38 timer inkludert 2,5 timer pliktig utvidet arbeidstid. Unntak fra denne bestemmelsen fremgår av protokoll datert 180608.

For leger som ikke deltar i vaktordninger er arbeidstiden 40 timer inkludert 2,5 timer pliktig utvidet arbeidstid.

Spisepause er inkludert i arbeidstiden.

Dersom den enkelte lege skal utføre arbeid til ulike tider fra dag til dag, skal arbeidstiden fastsettes i en arbeidsplan som viser den enkelte leges arbeidstid og fritid.

Arbeidstid som ikke er vaktarbeid, legges som hovedregel til tidsrommet mellom kl 0700 og 1700 i ukens 5 første dager. Etter avtale med de tillitsvalgte eller den enkelte lege kan arbeidsgiver unntaksvis fastsette annen ordning.

Leger som ikke er i vakt onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften slutter arbeidet uten trekk i lønn kl 1200 disse dager.

### § 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Frivillig utvidet arbeidstid kommer i tillegg til arbeidstiden i § 3.2 (alminnelig arbeidstid+ pliktig utvidet arbeidstid).

Avtale om utvidet arbeidstid inngås normalt i forbindelse med etablering av arbeidsplanen, og gjelder for det tidsrom arbeidsplanen er inngått for. Avtale om utvidet arbeidstid nedfelles i egen avtale med den enkelte lege, og skal fremgå av arbeidsplanen. Dersom noen av partene ønsker å endre avtale om utvidet arbeidstid i løpet av arbeidsplanperioden, gjelder en oppsigelsesfrist på to måneder.

## **§ 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner – Se A2**

### **§ 3.4.1 – Se A2**

### **§ 3.4.2 – Se A2**

### **§ 3.4.3 – Se A2**

### **§ 3.4.4 Endring – Se A2**

### **§ 3.4.5 Oppsigelse av avtale om utvidet arbeidstid – Se A2**

### **§ 3.4.6 Særskilte forhold i perioder med ferieavvikling – Se A2**

## **§ 3.5 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste – reisetid – Se A2**

## **§ 3.6 Vaktordninger**

### **§ 3.6.1 Med vaktarbeid menes:**

For overordnet lege, legespesialist og lege i spesialisering gjelder følgende: Med utrykning menes aktivt arbeid under hjemmevakt og utrykning under passiv vakt på arbeidsstedet. Telefonhenvendelser som ikke medfører utrykning skal godtgjøres med minst en ½ time.

Ved bakvakt i hjemmet skal arbeidstiden beregnes i forholdet 1:4.

### **§ 3.6.2 Vaktplikt – Se A2**

### **§ 3.6.3 Vernebestemmelser – Se A2**

Dersom det foreligger brudd på vernebestemmelsene i arbeidsplanen, må dette være avtalt i en lokal særavtale. Dette skal være frivillig for den enkelte lege og godkjennes av foretakstillitsvalgt fra den respektive yrkesforening (Oleg/YLF)

### **§ 3.6.4 Fritak for vakt – Se A2**

## **§ 3.7 Overtidsarbeid**

### **§ 3.7.1 Generelt – Se A2**

### **§ 3.7.2 Overleger i lederstillinger – Se A2**

## **§ 4 FAGLIG UTVIKLING, VIDEREUTDANNING M.V.**

### **§ 4.1 Generelt**

For lege i spesialisering (LIS 2 og 3) skal tid til faglig fordypning gis med minimum 4 timer sammenhengende pr uke i gjennomsnitt og skal fremgå av arbeidsplanen. Innholdet i fordypningstid skal være relevant for vedkommendes spesialisering.

Innenfor avdelingens budsjetter kan det gis permisjon med lønn i forbindelse med faglig relevante kurs/kongresser. Med lønn menes her det samme som lønn under sykdom. Under samme betingelser dekker arbeidsgiver også en del av utgifter til kurs- eller kongresser som ikke dekkes av legeforeningens utdanningsfond III eller av andre.

#### **§ 4.1.1 LIS1 og fordypning**

Arbeidsgiver skal sørge for at LIS 1 får nødvendig tid til å få gjennomført pålagte læringsmål/læringsaktiviteter innenfor alminnelig arbeidstid. En skal søke å legge forholdene til rette slik at LIS1 har egnet arbeidssted for å få utført ovennevnte aktiviteter.

#### **§4.1.2 Legespesialist**

Legespesialist som regelmessig utfører overlegeoppgaver og går i selvstendig vakt som overlege, skal som hovedregel ha overlegestilling i HNT.

#### **§ 4.2 Permisjoner – Se A2**

##### **§ 4.2.1 Utdanningspermisjon – Se A2**

##### **§ 4.2.2 Permisjon til kurs, kongresser og møter – Se A2**

### **§ 5 LØNNBESTEMMELSER**

#### **§ 5.1 Generelt – Se A2**

#### **§ 5.2 Lønnsdefinisjoner – Se A2**

#### **§ 5.3 Minimumslønn – Se A2**

##### **§ 5.3.1 Definisjon – Se A2**

##### **§ 5.3.2 Medisinerstudenter**

Medisinerstudenter uten lisens Som LO2, avhengig av lønnsansiennitet

Medisinerstudenter med lisens Kr 457 500

##### **§ 5.3.3 Turnusleger**

LIS 1/(Turnusleger) Kr 508 500

##### **§ 5.3.4 Leger i spesialisering**

Kategori A: Kr 577 000

Kategori B: Kr 628 000

Kategori C: Kr 673 000



Kategori D: Leger i spesialisering som innehar annen spesialistkompetanse som vurderes relevant for helseforetaket. Kr 702 400

Grunnlaget for innplassering i de ulike kategorier er egenerklæring om progresjon og bekreftelse av veileder/arbeidsgiver. Det påhviler den enkelte lege å søke endring av kategori og fremskaffe den nødvendige dokumentasjon.

LIS med og uten Phd som forsker, skal i sin stilling i HNT HF som hovedregel beholde full lønn.

### **§ 5.3.5 Legespesialist**

Legespesialist Kr 707 000

### **§ 5.3.6 Overleger**

Overleger Kr. 791 500

### **§ 5.3.7 Tillegg for doktorgrad**

Ordningen utvides også til å omfatte leger som ikke har doktorgrad. Forutsetningen er at gjeldende krav til forskning er oppfylt. Innvilges etter søknad. Beløpet er avtalt å være kr. 45 000 pr år

## **§ 5.4 Individuelle tillegg – Se A2**

### **§ 5.5 Vaktlønn**

For overordnede leger, legespesialister og leger i spesialisering gis kompensasjon for vakt med minst 0,027 % av basislønn og utbetales pr vakttime (aktive timer og omregnet passive timer).

#### **§ 5.5.1 Utrykning på vakt**

Utrykning på vakt kompenseres for overordnede leger, legespesialister og leger i spesialisering med minst 0,08 % av basislønn. Det kan avtales avspasering av 0,05 % (dvs time mot time) og utbetaling av tillegg på 0,03 % av basislønn.

Det forutsettes at leger som etter uforutsett vakt med aktivt arbeid, skaffes forsvarlig hvile uten trekk i lønn.

## **§ 5.6 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00 – Se A2**

### **§ 5.7 Uforutsette vakter**

Overordnede leger og legespesialister gis kompensasjon med minst 0,13 % av basislønn og utbetales pr vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Det kan avtales avspasering av 0,05 % (dvs time mot time) og utbetaling av tillegg på 0,08 % av basislønn.

### **§ 5.8 Tilfeldig overtid**

Overordnede leger og legespesialister gis kompensasjon med minst 0,08 % av basislønn og utbetales pr arbeidet overtidstime.

Det kan avtales avspasering av 0,05 % (dvs time mot time) og utbetaling av tillegg på 0,03 % av basislønn.

### **§ 5.9 Kompensasjon for rotasjonsordning – Se A2**

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

Leger i spesialisering gis kompensasjon med minst 0,09 % av basislønn og utbetales pr arbeidet time.

Overordnede leger og legespesialister gis kompensasjon med minst 0,09 % av basislønn og utbetales pr arbeidet time.

Utvidet arbeidstid kan etter avtale erstattes med produktivitetsavtaler når forholdene ligger til rette for dette.

### **§ 5.11 Særlige lønnsordninger – Se A2**

## **§ 6 SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LEGER I SPESIALISERING**

### **§ 6.1 Utlysning – Se A2**

### **§ 6.2 Rangering og ansettelse – Se A2**

### **§ 6.3 Fordypningsstillinger – Se A2**

### **§ 6.4 Forlengelse – Se A2**

### **§ 6.5 Permisjoner – Se A2**

## **§ 7 UTBETALING AV LØNN – Se A2**

## **§ 8 SÆRLIGE BESTEMMELSER**

### **§ 8.1 Spesialistkomiteer mv. – Se A2**

### **§ 8.2 Verv i utlandet – Se A2**

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

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

Helseforetaket skal dekke turnuslegens reise- og flytteutgifter etter statens satser. I den flyttegodtgjørelse turnuslegen får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra Fylkeslegen.

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

Jfr. Også retningslinjer fra Helsedirektoratet av 1962 samt den praksis som har vært fulgt.

### § 8.3.3 Svangerskaps- og fødselspermisjon – Se A2

## § 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

### § 8.4.1 Vaktrom – Se A2

## § 8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond

### § 8.5.1 Utdanningsfond III – Se A2

### § 8.5.2 Vitenskapelige fond – Se A2

## § 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere

Det seniorpolitiske perspektiv skal integreres i Helse Nord-Trøndelag HF's personalpolitikk. Denne skal sikre at leger ansatt i Helse Nord-Trøndelag HF har en meningsfylt arbeidssituasjon de siste yrkesaktive år. Dette innebærer blant annet at når en lege ber seg fritatt for å gå i vaktordninger eller arbeidssituasjonene på annen måte tilsier endringer, skal det foretas individuelle vurderinger med sikte på et tilpasset opplegg for vedkommende. Slike forhold skal gå frem av den individuelle tjenestekontrakten.

Følgende virkemidler kan være aktuelle:

- Mer tid avsatt til veiledning, fagutvikling og forskning
- Omdefinering av stillinger til senioroverlegestillinger (kompetansestillinger)
- Deltakelse på kurs, hospiteringsordninger og lignende som gir personlig og faglig stimulans og fornyelse.

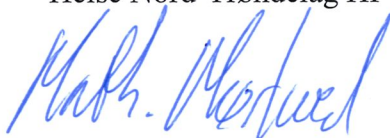
Egen samtale med seniormedarbidere som et ledd i planlegging av senkarrieren (utvidet medarbeidersamtale, milepælsamtale).

## § 9 PENSJON

### § 9.1 Særskilte pensjonsvilkår for leger – Se A2.

Levanger/Namsos

Helse Nord-Trøndelag HF



Den Norske legeforening

