

PROTOKOLL

Den 16.mai 2025 ble det holdt forhandlinger mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Den norske legeforening om lønnsregulering for annet avtaleår. Resultatet omfatter medlemmer av Den norske legeforening.

Til stede på ett eller flere møter:

For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS:

Venke Ingeberg Ringstad
Hallvard Fanebust
Odd Feyling
Åshild Norum

For Den norske legeforening:

Ole-Christian Laahne Brun
Nora Speilberg
Vigdis Skinnemoen Ottesen
Adnan Fraz

I GRUNNLAG FOR FORHANDLINGENE

Forhandlingene ble ført på grunnlag av overenskomstens del A, jf. protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Akademikerne datert 4. april 2025.

II GENERELT TILLEGG OG MINSTELØNNSSATSER

Leger i spesialisering

Med virkning fra 1.januar 2025 gis et generelt tillegg på 4,36 % til leger omfattet av overenskomsten.

Legespesialist/LIS D og LIS 2/3 med >4 år av gjennomført tid i spesialisering, gis ytterligere et tillegg på 0,14 %, totalt 4,5 % inkludert generelt tillegg.
Virkningstidspunkt 1.januar 2025.

Nye minstelønnsatser fra 1. januar 2025:

Medisinstudent med lisens	kr. 604.340,-
---------------------------	---------------

For leger i spesialisering gjelder følgende:

0 – 1 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 666.994,-
1 – 2 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 749.958,-
2 – 4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 817.614,-
>4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 904.764,-

oas ul

Legespesialist/LIS D	kr. 994.963,-
----------------------	---------------

Øvrige medlemmer av Den norske legeforening

Med virkning fra 1. januar 2025 gis øvrige medlemmer omfattet av overenskomsten et generelt tillegg på 4,71 %.

Minstelønn overleger

Nye minstelønssatser fra 1. januar 2025:

Overlege	kr. 1.150.396,-
Overlege 5 år	kr. 1.161.379,-
Overlege 10 år	kr. 1.166.871,-

For alle:

Generelle tillegg er inkludert i nye minstelønssatser.

Tilleggene inngår i basislønn. Tillegget er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

UTA og vaktlønn etterbetales fra virkningstidspunktet.

Lønnstilleggene skal komme i tillegg til den samlede lønn arbeidstakeren har fra før.

Overenskomstens del B prolongeres med de endringer som fremkommer i vedlegg.

For Lovisenberg Diakonale Sykehus AS


Venke Ingeberg Ringstad

For Den norske legeforening


Ole-Christian Laahne Brun

Til protokollen:

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å legge grunnlag for å vurdere konsekvensene av overgang fra alternativ lønnsmodell til vaktlønsmodell i henhold til sentral overenskomst (A2) for overleger med hjemmevakt. Arbeidet starter opp i juni 2025 og skal være ferdigstilt innen 28.02.2026.

Overenskomst del B mellom Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Den Norske Legeforening

§1. Virkeområde og partsforhold

§ 1.1. Virkeområde

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Den norske legeforening som er ansatt ved Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Sentrale overenskomstdeler med eventuelle tilhørende protokoller mellom Den norske legeforening og Spekter (Sentral forbundsvis overenskomstdel) legges for øvrig til grunn. Arbeidstakers rettigheter som er hjemlet i sentrale overenskomster kan ikke forringes i lokal avtale.

§ 1.2. Partsforhold

Parter i overenskomstens B-del er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS og Den norske legeforening.

Den norske legeforening skal overfor arbeidsgiver representeres ved hovedtillitsvalgt for henholdsvis overordnede og underordnede leger. Partenes delegasjon ved lokale lønnsforhandlinger vurderes særskilt.

§ 1.3. Unntak

Overenskomstens del B gjelder ikke leger som har lederfunksjon eller som representerer arbeidsgiver i forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår.

Oversikt over de medlemmer av Den norske legeforening som er i funksjoner eller som representerer arbeidsgiver som nevnt ovenfor, som ikke omfattes av overenskomstens del B, fremkommer av vedlegg 1 til denne avtalen.

Partene er enige om at de funksjoner som er nevnt, bare kan endres ved revisjon av overenskomstens del B. Navn på de leger som bekler funksjonene, kan endres uavhengig av avtalerevisjon.

§ 2. Tjenesteplikt - tjenestested

§ 2.1. Tjenesteplikt

Tjenesteplikten for den enkelte lege skal være regulert i arbeidsavtalen.

UR ocb

Tjenesteplikten omfatter legearbeid som er relevant for stillingen.

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

Særlige plikter kan fremgå av individuell avtale.

§ 2.2. Tjenestested

Tjenestested skal fremgå av arbeidsavtalen.

Tjenestested er definert som de enheter som drives av Lovisenberg Diakonale Sykehus AS eller som Lovisenberg Diakonale Sykehus AS i medhold av avtale har et organisert samarbeid eller faglig tilsyn med.

§ 2.3. Ambulerende tjeneste

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 2.2.

Dersom sykehuset skal drive en enhet eller inngår avtale om et organisert samarbeid eller faglig tilsyn med en enhet som er geografisk langt unna hovedsykehuset, og det blir nødvendig for legen å bo borte fra eget hjem, skal det lages egen avtale om ambulerende tjeneste.

§ 2.4. Rotasjonsordning

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 2.3.

Interne rotasjonsordninger skal bidra til forsvarlig spesialisering av lege i sykehuset. Deltagelse i rotasjonsordning avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege ved tiltredelse. For øvrig legges til grunn at etablerte rotasjonsordninger videreføres.

Bestemmelsen gjelder ikke for lege i spesialisering ansatt i fast stilling. Ved inngåelse av fast arbeidsavtale for lege i spesialisering skal Lovisenberg Diakonale Sykehus fremlegge en utdanningsplan for den enkelte lege.

§ 2.5. Kombinerte stillinger

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 2.4.

Det kan legges til rette for kombinasjon av stilling ved Lovisenberg Diakonale Sykehus og privat praksis. Slike forhold skal vurderes individuelt, og reguleres i egen avtale mellom sykehuset og den enkelte lege.

§ 2.6. Bierverv, privat praksis med videre

Partene er enige om at spørsmål om bruk av sykehusets lokaler, personell eller utstyr til privat praksis skal vurderes individuelt og reguleres gjennom individuelle avtaler mellom sykehuset og den enkelte lege.

For øvrig vises til Lov om Helsepersonell § 19.

UR ocb

§ 2.7. Tjeneste med utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter eller trykktank

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 2.5.

§ 3. Arbeidstid

§ 3.1. Definisjoner

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

Som arbeidstid regnes den tid legen etter lov og avtale står til arbeidsgivers disposisjon, inkludert eventuelt vaktarbeid. Hvile- og spisepauser medregnes i den alminnelige arbeidstid.

§ 3.2. Den alminnelige 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 §§ 10-1 og 10-4.

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 3.2. Den alminnelige arbeidstid som ikke er vaktarbeid legges som hovedregel i tidsrommet mellom klokken 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.

Minst 20 arbeidstimer i gjennomsnitt pr uke legges i tiden 07.00 – 17.00 i ukens 5 første dager.

Den nærmere inndelingen av arbeidstiden avtales for øvrig mellom partene innenfor de respektive enheter.

Leger i sykehuset avslutter arbeidet klokken 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften uten trekk i lønn. Eventuelle vaktordninger tilpasses dette.

§ 3.3. Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 3.3. Den alminnelige arbeidstid utvides med 2,5 timer i gjennomsnitt pr. uke for hver enkelt lege i hel stilling tilsatt i sykehuset. Den alminnelige arbeidstid for leger med vakttjeneste blir da 38 timer pr uke, og 40 timer pr uke for leger uten vakttjeneste.

Utvidet arbeidstid ut over dette avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege.

Gjensidig frist for oppsigelse av individuell avtale om utvidet arbeidstid settes til 60 dager. Samme gjensidige frist gjelder for endring av slik avtale.

§ 3.4. Arbeidsplan

Det vises til sentral forbundsvis avtaledel § 3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner.

Arbeidsplan kan skriftlig sies opp av arbeidsgiver med 60 dagers varsel. Ny arbeidsplan skal være ferdig utarbeidet senest 60 dager før iverksettelse. Arbeidsgiver er ansvarlig for at hjelpeplan/ferieplan skal foreligge ferdig utarbeidet senest 60 dager før iverksettelse. Ved enighet mellom partene kan fristen fravikes.

§ 3.5. Ambulerende tjeneste/rotasjonsordning

Det vises til sentral forbundsvis avtaledel, § 3.5.

Ved bruk av egen bil kompenseres dette i henhold til de retningslinjer som til enhver tid gjelder i sykehuset.

§ 3.6. Vaktordninger

Tilstedevakt beregnes i forholdet 1:1.

Med vaktarbeid menes arbeid for å dekke behovet for øyeblikkelig hjelp på kveld, natt og i helger, der diagnostikk og behandling ikke forsvarlig kan utsettes til ordinær arbeidsdag.

Vedrørende hjemmevakt vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 3.6.1.

§ 3.6.1. Fritak for vakt

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 3.6.4.

Overordnet lege som i medhold av ovennevnte bestemmelse vil be seg fritatt for vakt på grunn av alder, skal skriftlig fremsette forespørsel til arbeidsgiver senest 60 dager før eventuelt fritak ønskes iverksatt.

Partene er enige om at søknad om fritak for vakt ved lavere alder skal vurderes individuelt. Ved fritak for vakt i medhold av denne bestemmelsen bortfaller vaktlønn.

§ 3.6.2. Hvile etter uforutsette vakter

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 3.6.5. Gjeldende ordning om hvile uten trekk i lønn videreføres i avtaleperioden. Forsvarlig hvile er presisert i sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 3.6.3, siste avsnitt.

§ 3.7. Overtidsarbeid

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening §§ 3.7.1, 3.7.2.

Det legges til grunn at overtid ikke omfatter deltagelse i frivillig, ekstraordinær aktivitet, (for eksempel frivillig, ekstraordinær poliklinikk i Klinikk for kirurgi og aksjon poliklinikk i Klinikk for medisin) eller aktivitet som omfattes av andre sentrale eller lokale avtalebestemmelser eller individuell avtale.

UR OCS

§ 4. Utdanning, faglig utvikling, etter- og videreutdanning

§ 4.1. Faglig utvikling

Partene er enige om at virksomheten skal legge til rette for at den enkelte lege skal kunne gjennomføre en kontinuerlig kompetanseutvikling, bl.a. gjennom deltakelse 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 og legespesialist innbakt i minstelønnen, jf. § 5.3.1 i sentral forbundsvis overenskomst mellom Spekter og Den norske legeforening.

Tid til fordypning for leger i spesialisering fremgår av arbeidsplan. Slik tid skal være minimum 4.0 timer pr. uke. Arbeidsgiver skal legge til rette for at plan for den enkelte leges fordypning følges, og at den enkelte lege gis mulighet for veiledning i et tilstrekkelig omfang. Dersom planen unntaksvis må fravikes, og dette skyldes arbeidsgiveres forhold, skal det gis anledning til å ta igjen tapt fordypningstid innen 8 uker. Tapt fordypningstid skal legges inn i arbeidsplanen.

Arbeidsgiver skal innenfor rammen av de til enhver tid gjeldende tjenesteplaner legge til rette for nødvendig faglig utvikling for leger.

Faglig utvikling og videre- og etterutdanning skal være rettet inn mot å styrke kvalitet og effektivitet med utgangspunkt i pasientrettet arbeid, samt bidra til høy omstillingsberedskap.

Nødvendige utgifter til hotell, transport og mat/drikke, samt kongressavgift/møteavgift, i forbindelse med faglig oppdatering/utvikling anbefalt av arbeidsgiver, slik som kongresser, kurs og andre faglige møter i inn- og utland, dekkes av arbeidsgiver såfremt ikke annen finansiering kan skaffes. Det vises for øvrig til gjeldende prosedyre i eHåndbok.

§ 4.2. Utdanningspermisjon generelt

Permisjon med sikte på nødvendig faglig utvikling vurderes og besluttet med utgangspunkt i det permisjonsreglement som til enhver tid gjelder i sykehuset.

Den enkelte lege plikter å søke om slik permisjon i så god tid som mulig, og senest 3 uker før slik permisjon ønskes avviklet.

Vakter som blir ledige som følge av generell utdanningspermisjon, er å forstå som uforutsette vakter.

§ 4.3. Utdanningspermisjon for legespesialister og overleger

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del § 4.2.1.

Partene er enige om at i forståelse mellom arbeidsgiver og den enkelte legespesialist/overlege kan slik permisjon deles opp.

Det forutsettes at den enkelte legespesialist/overlege etter avsluttet permisjon skal kunne tilpliktes å bidra til intern kompetanseheving for øvrige leger, og legge frem rapport.

Dersom det går en 5-års periode uten at utdanningspermisjonen er avviklet skal de 4 månedene kunne avvikles uten at det går til fratrekk for neste periodes utdanningspermisjon, dersom arbeidsgiver er årsak til utsettelsen. For øvrig kan det inngås avtale mellom arbeidsgiver og legespesialist/overlege om eventuell annen løsning.

Hver klinikk/avdeling skal ha en langtidsplan for hvordan utdanningspermisjoner skal avvikles.

§ 4.4. Permisjon til kurs, kongresser og møter

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del § 4.2.2.

§ 4.5 Dekning av kostnader til kurs mv. for leger i spesialisering

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del § 4.3.

§ 5. Lønnsbestemmelser

§ 5.1. Kriterier for lønnsdannelse

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.1. I tillegg til dette er partene enige om følgende kriterier

- kvalitet og volum i pasientbehandling
- etterspurt og anvendt forskning og fagutvikling
- resultater gjennom tverrfaglig samarbeid

Timelønn utbetales med utgangspunkt i basislønn med følgende divisor:

40 timers uke: Dividert med 2080
38 timers uke: Dividert med 1976

§ 5.2. Minstelønn

Nye minstelønns satser pr. 1. januar 2025:

Medisinstudent med lisens	kr. 604.340,-
---------------------------	---------------

For leger i spesialisering gjelder følgende:

0 – 1 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 666.994,-
1 – 2 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 749.958,-
2 – 4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 817.614,-
>4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr. 904.764,-
Legespesialist/LIS D	kr. 994.963,-

UR ocb

For overleger gjelder følgende:

Overlege	kr. 1.150.396,-
Overlege 5 år	kr. 1.161.379,-
Overlege 10 år	kr. 1.166.871,-

Innplassering i stillingskodene Overleger 5 år og Overleger 10 år forutsetter dokumentasjon på hhv. 5 og 10 års klinisk, pasientnært arbeid som overlege eller legespesialist ved Lovisenberg diakonale sykehus eller annet sykehus etter spesialistgodkjenning. Dersom overlegen for en periode gjør annen type arbeid, holdes denne tiden utenfor opptjeningstiden. Etter perioden fortsetter opptjeningen fra før oppgavene ble endret.

Innplassering i stillingskodene Overleger 5 år og Overleger 10 år gjelder for arbeid i klinisk, pasientnær stilling som overlege.

Den enkelte overlege er selv ansvarlig for å dokumentere kompetanse ved innplassering i eller endring av stillingskode. Innplassering eller endring effektueres fra den dato den nødvendige dokumentasjon er arbeidsgiver i hende. Dersom kompetansen er oppnådd på et tidligere tidspunkt, gis ny innplassering med maksimalt 6 måneders tilbakevirkende kraft.

Medisinerstudenter som arbeider i stilling som pleieassistent lønnes som hjelpepleiere etter at 18 måneder av studietiden er dokumentert gjennomført.

§ 5.2.1. Basislønn - tilleggslønn

Basislønn består av:

- Minstelønn
- Tillegg for doktorgrad for leger som driver aktiv forskning
- Eventuelle andre kollektive tillegg avtalt mellom partene i sykehuset

For øvrig kan lønn bestå av følgende:

- Individuelle tillegg
- Vaktlønn
- Tillegg for utvidet arbeidstid i henhold til § 3.3. annet ledd, i sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening.
- Kompensasjon for ambulerende tjeneste/rotasjonsordning
- Kompensasjon for særlige aktiviteter

§ 5.2.2. Minstelønn

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.3.

§ 5.2.3. Dokumentasjon av kompetanse ved innplassering i lønnskategori

Den enkelte lege er selv ansvarlig for å dokumentere kompetanse ved innplassering i minstelønnskategori.

Ulf ocr

Det vises for øvrig til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.3.4 vedrørende leger i spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger og adopsjonspenger.

§ 5.2.4. Rett til fødselspermisjon

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.

§ 5.2.5. Tillegg for doktorgrad m.v.

Det tilstås et tillegg på NOK 42.500 pr år til leger som har doktorgrad. Tillegget legges inn i basislønn.

Leger med professorkompetanse gis ytterligere et tillegg på 30.000,- pr år.

Lege som publiserer artikkel i et internasjonalt tidsskrift, honoreres med kr. 10.000,-.

Lege som fremlegger abstract/poster på internasjonalt eller nasjonalt møte eller publiserer artikkel i nasjonalt tidsskrift honoreres med kr. 5000,-.

Avtalebestemmelsen regulerer honorering av vitenskapelige artikler publisert i tidsskrifter med referee-bedømmelse:

- anerkjent internasjonalt vitenskapelig tidsskrift
- nasjonalt tidsskrift; i.e. Legeforeningens tidsskrift.

samt

- presentasjon av abstract/poster på
- internasjonal(t) eller nasjonal(t) vitenskapelig kongress eller møte.

Honoraret gis til leger som er oppgitt som førsteforfatter på vitenskapelig artikkel som utgår fra Lovisenberg Diakonale Sykehus AS, og hvor førsteforfatters adresse oppgitt i artikkelen er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Arbeidsgiver kan, etter konkret og individuell vurdering, honorere andre enn førsteforfatter når særskilte vilkår foreligger.

Slike særskilte forhold kan blant annet være

- særlig innsats i forbindelse med publisering hvor førsteforfatter er ansatt hos annen arbeidsgiver, men hvor lege ansatt i Lovisenberg Diakonale Sykehus' innsats har vært betydelig, og hvor legens adresse oppgitt i artikkelen er Lovisenberg Diakonale Sykehus AS.

Samme forståelse gjøres gjeldende for fremlegg av abstract/poster.

§ 5.2.6. Individuelle tillegg

Tillegg som ikke legges inn i minstelønn eller basislønn gis som individuelle tillegg.

Individuelle lønnstillegg skal som hovedregel avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte lege med utgangspunkt i nærmere definerte produktivitetsmål eller ved tilsetting.

§ 5.2.7. Vaktlønn

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.5.

Det betales vaktlønn for vaktarbeid som faller utenfor den alminnelige arbeidstid, samt for lørdager, helge- og høytidsdager.

Leger i spesialisering/legespesialist:

For lege i spesialisering kompenseres vaktteneste med 0,033 % av basislønn og utbetales pr. beregnet time (aktive timer og omregnede passive timer)

For legespesialister kompenseres vaktteneste med 0,035 % av basislønn og utbetales pr. beregnet time (aktive timer og omregnede passive timer)

For lege i spesialisering/legespesialist som har vakt helge- og høytidsdager (unntatt søndager) samt onsdag før skjærtorsdag, nyttårsaften, påske, - pinse – og julaften utbetales vaktlønn på 0,15 % av basislønn pr. beregnede time fra kl. 12.00.

For lege i spesialisering/legespesialist kompenseres utrykning under passiv vakt (hjemmevakt eller hvilende vakt på vaktrom) som tilfeldig overtid, jf. § 5.2.10.

Bestemmelsen gjelder når legespesialist deltar i vaktordningen for lege i spesialisering.

Overordnede leger

Vaktlønn erstatter følgende tillegg gitt i medhold av tidligere særavtale:

- Lørdags/søndagstillegg
- Kvelds-/natt-tillegg
- Aktivt arbeid på vakt
- ulempetillegg

Med aktivt arbeid på vakt forstås utrykninger og henvendelser under passivt vaktarbeid.

For overordnede leger kompenseres avtalt vaktteneste som følger:

Vaktlønn utbetales med utgangspunkt i vaktklasser med tilhørende satser.

For øvrig er det ved beregning av satser lagt til grunn bestemmelser i tidligere særavtale knyttet til ulempetillegg og aktivt arbeid på vakt.

Vaktklasse	Sats pr vakt
Klasse A 0-1 timer aktivt arbeid	kr. 1.803,-

OCB
UR

Klasse B 1-2 timer aktivt arbeid	kr. 2.705,-
Klasse C 2 – 4 timer aktivt arbeid	kr. 3.307,-
Klasse D Mer enn 4 timer aktivt arbeid	Fastsettes senere

Årlig godtgjøring for vaktteneste vil være antall vakter i arbeidsplan pr. år multiplisert med sats pr vakt for den respektive vaktklasse. Beløpet gjennomsnittsberegnes og kommer til utbetaling med 1/12 pr måned.

Ved endringer i vaktordningene skal det drøftes mellom partene eventuell endret innplassering i vaktklasse. Ved vesentlige, vedvarende og dokumenterte endringer i arbeidsmengde og arbeidsbelastning på vakt kan partene oppta forhandlinger om etablering av nye vaktklasser.

For overleger som har vakt helge- og høytidsdager (unntatt søndager) samt onsdag før skjærtorsdag, nyttårsaften, påske, - pinse – og julaften utbetales vaktlønn på 0,15 % av basislønn pr. beregnede time fra kl. 12.00.

§ 5.2.8. Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00

Det vises til sentral forbundsvis avtale § 5.6.

§ 5.2.9. Uforutsette vakter

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

Leger i spesialisering/legespesialist

Leger i spesialisering/legespesialist gis en godtgjøring på minst 0,13 % av basislønn som kompensasjon for uforutsette vakter, med utgangspunkt i antall beregnede timer pr. vakt. Uforutsette vakter kan avspaseres time mot time og godtgjøringen blir da 0,08 % av basislønn. Tidspunkt for avspasering avtales med nærmeste overordnede. Bestemmelsen gjelder når legespesialist deltar i vaktordningen for lege i spesialisering.

Legespesialister som tar uforutsette vakter i vaktordningen for overleger gis en godtgjøring på minst 0,13 % av basislønn med utgangspunkt i antall beregnede timer pr vakt.

For uforutsett vakt på helge- og høytidsdager (unntatt søndager) samt onsdag før skjærtorsdag, nyttårsaften, påske, - pinse – og julaften utbetales vaktlønn på 0,17 % av basislønn pr. beregnede time fra kl. 12.00.

Overleger

Overleger gis en godtgjøring på minst 0,09 % av basislønn som kompensasjon for uforutsette vakter, med utgangspunkt i antall beregnede timer. Det gis ordinær vaktlønn og et tillegg på 35 % av sats for den aktuelle vaktklassen pr. vakt. Uforutsette vakter kan avspaseres time mot time og godtgjøringen blir da ordinær vaktlønn og et

tillegg på 35 % av sats for den aktuelle vaktklassen pr. vakt samt 0,04 % av basislønn. Tidspunkt for avspasering avtales med nærmeste overordnede.

Overleger i tilstedevakt som ikke omfattes av vaktklasseordningen gis en godtgjøring på minst 0,13 % av basislønn per beregnede time som kompensasjon for uforutsette vakter.

For uforutsett vakt på helge- og høytidsdager (unntatt søndager) samt onsdag før skjærtorsdag, nyttårsaften, påske, - pinse – og julaften utbetales vaktlønn på 0,17 % av basislønn pr. beregnede time fra kl. 12.00.

§ 5.2.10. Tilfeldig overtid

Tilfeldig overtid skal som hovedregel være pålagt.

Det gis en godtgjøring på minst 0,08 % av basislønn som kompensasjon for tilfeldig overtid, med utgangspunkt i antall beregnede timer overtidsarbeid. Tilfeldig overtid kan avspaseres time mot time og godtgjøringen blir da minst 0,03 % av basislønn.

Tidspunkt for avspasering avtales med nærmeste overordnede.

§ 5.2.11. Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.10. Utvidet arbeidstid som ikke allerede er kompensert, jfr. overenskomst del B § 3.3, kompenseres som følger:

Det legges til grunn en kompensasjon på minst 0,08 % av basislønn for utvidet arbeidstid. Samme kompensasjon gis etter lønnsregulering.

§ 5.3. Særlige lønnsordninger

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 5.11.

Det kan lokalt inngås avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege om ekstraordinære oppgaver med sikte på økt produktivitet. Slike avtaler skal som minimum inneholde bestemmelser om tidsavgrensning, aktivitetsmål, godtgjøring og godtgjøring ved sykdom.

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

§ 6. Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

§ 6.1. Utlysning og ansettelse

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.1. Det vises for øvrig til sykehusets til enhver tid gjeldende retningslinjer for tilsetting i stillinger.

§ 6.2. Fordypningsstilling

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.2.

DR ocs

§ 6.3. Forlengelse

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.3.

§ 6.4. Permisjoner

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 6.4. Partene legger til grunn at det gis permisjon i forbindelse med gjennomføring av nødvendige kurs for leger i spesialisering.

§ 7. Utbetaling av lønn

§ 7.1. Lønnsutbetaling

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 7. Gjeldende praksis med hensyn til dato for lønn videreføres.

§ 8. Diverse bestemmelser

§ 8.1. Spesialistkomiteer

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.1.

§ 8.2. Verv i utlandet

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.2. Søknad om permisjon skal fremmes på et tidligst mulig tidspunkt

§ 8.3. LIS1 – spesielle vilkår

§ 8.3.1. Reise- og flytteutgifter

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.3.1.

§ 8.3.2. Bolig for LIS1

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.3.2.

§ 8.3.3. Svangerskaps- og foreldrepermisjon

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.3.3.

§ 8.3.4. Barnehageplass

Det vises til sentral forbundsvis overenskomstdel mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.3.4.

§ 8.3.5. Fordypning

Det skal settes av gjennomsnittlig en halv time per uke til fordypning i LIS 1 sin tjenesteplan. Det skal tas hensyn til avdelingens drift når fordypning avvikles. Dersom

UR ocm

planen unntaksvís ikke følges, skal det gis anledning til å ta igjen den tapte fordypningen innen 8 uker.

§ 8.4. Arbeidsmiljø og vernetiltak

§ 8.4.1. Vaktrom

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.4.1.

§ 8.4.2. Uniformsgodtgjørelse

Leger som bruker privat tøy i kliniske arbeidssituasjoner gis en godtgjørelse på kroner 150,- pr. måned.

§ 8.4.3. Arbeidstøy

Dersom nytt arbeidstøy vurderes innført, skal arbeidstakerne tas med på råd.

§ 8.4.4. Mat på vakt

Arbeidsgiver skal sørge for at lege i aktiv vakt får mat.

§ 8.5. Utdanningsfond III

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 8.5.1.

§ 8.6. Tillitsvalgtes medvirkning i ansettelser

Det vises til sentral forbundsvis overenskomst del mellom Spekter og Den norske legeforening § 6. Tillitsvalgte skal uttale seg før tilsetting av leger. De aktuelle tillitsvalgte skal, når de skal delta i intervju, alltid få tilsendt søkerliste. På forespørsel fås CV.

§ 8.7. Livsfasepolitiske tiltak

Som ledd i videreutviklingen av arbeidsgiverpolitikken vil det legges til rette for å møte den enkelte leges individuelle behov og ansattes livsfaseendringer generelt. Dette innebærer blant annet at arbeidsgiver etter vurderinger vil sørge for å ivareta behov for individuelle tilpasninger av den enkelte leges arbeidstid de siste yrkesaktive år, for eksempel:

- fritak fra vakt
- redusert arbeidstid

Som ledd i livsfasepolitikken vil arbeidsgiver også sørge for at seniormedarbeidere stimuleres til å gjennomføre kompetansehevende tiltak.

Partene er videre enige om at Legeforeningen skal være representert med minst 1 medlem i arbeidsgrupper som skal utarbeide livsfasepolitiske tiltak ved sykehuset. Her vil partene drøfte og utvikle konkrete seniorpolitiske tiltak.

as
UR

Vedlegg 1.

Navn p.t.	Funksjon	Enhet
Odden, Jan Petter	Fagdirektør	Administrasjonen
Gran, Lena Vibeke	HR-direktør	Administrasjonen
Meland, Arn	Klinikksjef	Kirurgisk klinikk
Hofgaard, Henrik	Ass. Klinikksjef	Kirurgisk klinikk
Ødegaard, Øystein Andreas	Avdelingsoverlege	Kirurgisk klinikk
Blien, Tron Evenrud	Avdelingsoverlege	Kirurgisk klinikk
Anandan, Steven	Avdelingsoverlege	Kirurgisk klinikk
Kvakestad, Rune	Avdelingsoverlege	Kirurgisk klinikk
Grant, Johan Peter	Avdelingsoverlege	Kirurgisk klinikk
Brandsæter, Bjørn	Avdelingsoverlege	Medisinsk klinikk
Kvaløy, Jan Øyvind	Avdelingsoverlege	Medisinsk klinikk
Pettersen, Eirik	Klinikksjef	Medisinsk klinikk
Fanebust, Hallvard	Klinikksjef	Senter for psykisk helse og rus
Årskog, Rune	Avdelingsoverlege	Senter for psykisk helse og rus
Korsgaard, Hans Ole	Avdelingsoverlege	NWI
Skirbekk, Anne Benedicte	Klinikksjef	NWI

acB