

**Overenskomst B-del
mellom**

**Nordlandssykehuset HF
og
DNLf**

01.05.22 – 30.04.24

§1 Partsforhold

1.1 Lokale parter

Partene etter overenskomstens B-del er Nordlandssykehuset HF og Den norske legeforening. Det vises til A2 § 1.2.

1.3 Virkeområde

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Den norske legeforening som er ansatt ved Nordlandssykehuset HF.

1.4 Unntak

Overenskomsten omfatter ikke direktører og ledere som rapporterer direkte til direktør. Overenskomsten omfatter heller ikke arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon. Dersom disse skal tilsluttes overenskomst etter forhandlingene gjøres dette gjennom særavtale.

§2 Tjenesteplikt

2.1 Tjenesteplikt

Tjenesteplikten er knyttet til Nordlandssykehuset HF. Ved inngåelse av arbeidsavtaler angis tjenestested i Nordlandssykehuset HF.

I tillegg til tjenesteplikt kan det inngås avtale om følgende virksomhet:

Poliklinisk virksomhet

Det kan inngås avtale mellom den enkelte legespesialist og sykehusets ledelse om bruk av sykehusets lokaliteter til poliklinisk virksomhet. Avtalen skal presisere hvilke av sykehusets ressurser som tillates brukt til slikt formål.

Avtaler om ekstraordinær virksomhet

Avtalene skal inneholde bestemmelser om målsetting, beskrivelse av arbeidet, kompensasjon og varighet.

Spesialisterklæringer og sakkyndige oppdrag

Det skal fremgå av overnevnte dokumenter at legen opptrer uavhengig av sitt tilsettingsforhold ved Nordlandssykehuset HF.

2.2 Ambulerende tjeneste

Det vises til A2-protokoll, §§ 2.2 og 3.5. Det forutsettes at særskilt avtale kan inngås mellom partene, eller arbeidsgiver og den enkelte lege.

2.3 Rotasjonsordninger

Det vises til A2-protokoll, §§ 2.3 og 3.5. Det forutsettes at særskilt avtale kan inngås mellom partene, eller arbeidsgiver og den enkelte lege.

2.4 Kombinerte stillinger

Det kan fremforhandles avtale om kombinerte stillinger, innad i foretaket eller mot universitet / høyskole.

2.5 Tjeneste i ambulansefly og redningshelikopter m.v.

Det vises til egne særavtaler.

§3 Arbeidstid

3.1 Generelt

Det vises til A2 § 3.1

Spisetiden medregnes i arbeidstiden.

Leger slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften. Leger med tjeneste lørdager gis fri påskeaften og pinseaften uten trekk i lønn.

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

3.2 Alminnelig arbeidstid

Det vises til A2 § 3.2

Alminnelig arbeidstid : 37,5 / 35,5 timer pr uke (A2 § 3.2)

Pålagt utvidet arbeidstid : 2,5 timer pr uke (A2 § 3.3)

Dette gir en normalarbeidstid (inklusive pålagt utvidet arbeidstid) for leger på 38/40 timer pr uke.

a) 38 timer pr uke får:

- **Overleger og legespesialister som går i overlegesjikt** som i arbeidsplanen har aktivt arbeid eller passivt arbeid på tjenestestedet mellom kl. 20.00 og 06.00.
- **Leger i spesialisering og legespesialister som går i LIS-legesjikt** som i arbeidsplanen har aktivt eller passivt arbeid mellom kl. 20.00 og 06.00.

b) Lege som får fritak fra vakt i henhold til A2 § 3.6.4 og som i henhold til a) hadde en normalarbeidstid på 38 timer pr uke beholder dette som en personlig ordning.

c) Arbeidstakere som fortsatt står i vaktordning når de fyller 62 år pålegges ikke pålagt utvidet arbeidstid (PUA), og har en normalarbeidstid på 35,5/37,5 timer pr uke.

- d) Lege som på bakgrunn av c) hadde fritak fra pålagt utvidet arbeidstid (PUA) før legen fikk fritak fra vakt, får en arbeidstid i henhold til bestemmelsene i a) og b) når legen går ut av vakt. innebærer at man får en normalarbeidstid på 38/40 timer pr uke inkludert pålagt utvidet arbeidstid (PUA).

Virkningstidspunkt for bestemmelsens 3.2 c) er 1. januar 2023.

3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid

Det vises til A2 § 3.3

Utvidet tjeneste/arbeidstid som avtales med den enkelte lege, søkes fordelt mest mulig likt mellom avdelingens leger.

Ved oppsigelse av avtale om utvidet tjeneste/arbeidstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 8 uker (A2 § 3.4.5). Oppsigelsen skal være skriftlig.

3.4 Etablering, endring og oppsigelse av arbeidsplaner

Det vises til A2, § 3.4.

3.5 Rotasjonsordninger og ambulerende tjeneste – reisetid

Det vises til A2 § 3.5.

3.6 Vaktordninger

Det vises til A2 § 3.6.4.

3.7 Overtidsarbeid

Det vises til A2 § 3.7.

§4 Faglig utvikling, videreutdanning mv.

§ 4.1 Generelt

Det vises til A2 § 4.1.

Arbeidsgiver skal sørge for at det ved den enkelte avdeling utarbeides kompetanseplaner, jf. Hovedavtalen § 44 og A2 § 4.1, som understøtter foretakets overordnede strategier og mål. Kompetanseplanen skal revideres årlig.

Leger i spesialisering 2/3 gis innenfor den alminnelige arbeidstid anledning til faglig fordypning med gjennomsnitt 4 timer pr. uke. Denne kommer i tillegg til intern undervisning, jfr. spesialistreglene. Tid til faglig fordypning bør fordeles jevnt i løpet av året. Av hensyn til

studiekvalitet bør fordypningstiden ikke gis i perioder på mindre enn 4 timer sammenhengende, forutsatt at driftssituasjonen tillater det. Faglig fordypning skal fremgå av arbeidsplanen.

Det skal for øvrig legges til rette for at den enkelte lege får mulighet til å delta i undervisning og veiledning. Tilsvarende gjøres for forskning for de stillinger der hvor dette er naturlig.

For leger med ph.d. kompetanse, skal det i den grad der er nødvendig og i samsvar med arbeidsgivers behov legges til rette for at akademisk aktivitet kan gjennomføres innenfor normalarbeidstid.

For å sikre faglig kvalitet på tjenestene, skal nyansatte leger ha mulighet for å gå dublerter vakter uten tap av lønn. Behov for følgevakt vurderes i samråd med nærmeste overordnede.

Nødvendige opplæringsvakter for medisinstudenter gis med lønn.

§ 4.2 Permisjoner

§ 4.2.1 Utdanningspermisjon

Det vises til A2 § 4.2.1

Utdanningspermisjon avtales med den enkelte lege og kan tas ut i forhold til opptjeningsstid. Permisjonen skal brukes til forskning og / eller faglig utvikling. Det må legges frem et program for hvordan permisjonstiden skal brukes. I den avtalefestede permisjonstiden utbetales det full lønn, inkl. alle faste tillegg. Det vises for øvrig til egne retningslinjer.

Etter 5 års tjeneste i helseforetaket kan det inngås individuelle avtaler om inntil 1 ekstra måneds permisjon for neste 5-årsperiode.

Dersom driftssituasjonen gjør det nødvendig, kan permisjonen utsettes med inntil 1 år uten at det går på bekostning av ny opptjeningsstid. Avtale inngås med den enkelte overlege.

4.2.2 Permisjon til kurs, kongresser og møter

Det vises til A2 § 4.2.2.

Fri ihht A2 § 4.2.2 gis også til nettkurs, dersom dette er i samsvar med arbeidsgivers behov og ikke kan gjennomføres innenfor arbeidstiden.

4.2.3 Permisjon i forbindelse med doktordisputas

Det vises til A2 § 4.2.3.

4.3 Dekning av kostnader til kurs mv. for leger i spesialisering

Det vises til A2 § 4.3

§5 Lønnsbestemmelser

5.1 Generelt

Det vises til A2, § 5.1.

5.1.1 Lønnsfastsettelse

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Med direkte lederansvar menes fag, personal- og budsjettansvar.

5.2 Lønnsdefinisjon

Det vises til A2 § 5.2.

Lønn fastsettes som årslønn. Månedslønn er årslønn dividert med 12.

5.3 Minimumslønn

5.3.1 Definisjon

Det vises til A2 § 5.3.1.

Det vises til protokoll av år 2022, den 18, 25 og 26 mai mellom Spekter Helse og Den norske legeforening for virkningsdatoer av minimumslønn.

5.3.2 Medisinstudenter

Medisinstudenter uten lisens
Medisinstudenter med lisens

lønnes etter lokal avtale
kr 500.060

5.3.4 Leger i spesialisering

For leger i spesialisering gjelder følgende:

0-1 år av gjennomført tid i spesialisering	kr 570.500
1-2 år av gjennomført tid i spesialisering	kr 626 300
2-4 år av gjennomført tid i spesialisering	kr 676.100
Mer enn 4 år gjennomført tid i spesialisering	kr 749.000
Legespesialist	kr 846.000

Cand.med. som jobber som lege, uten LIS 1 tjeneste, lønnes som LIS 1.

Den delen av LIS 1 tjenesten som gjennomføres i kommunehelsetjenesten gir ikke uttelling i lønnsstigen.

Leger som ansettes i en LIS-stilling, og som allerede har erfaring i annen spesialisering etter

gjennomført LIS1, får denne tid medregnet ved innplassering i lønnsstigen, oppad begrenset til 21 måneder. Herunder medregnes forskningstjeneste som er relevant for spesialiseringen oppad begrenset til 9 måneder. Med forskningstjeneste menes tjeneste som lege i stipendiatstilling, phd stilling, fordypningsstilling eller tilsvarende.

Med tid i spesialisering forstås tid i stilling som lege i spesialisering i sykehus.

Merknad: Ny bestemmelse i §5.3.4, tredje ledd gjelder for nye ansettelsesforhold etter 1. mai 2022.

Leger som er ferdig spesialist, beholder legespesialistlønnen ved ansettelse i stilling som lege i spesialisering i tilgrensede spesialitet.

Merknad: Protokoll av 24. januar 2020 skal legges til grunn.

Leger i spesialisering som er borte fra arbeidet med rett til foreldrepenger, svangerskapsenger og adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, opprettholder lønn som om de var i arbeid i perioden.

5.3.6 Overleger

Overleger

kr 903.200

5.3.7 Tillegg for ph.d/doktorgrad

Det gis et tillegg på kr 55.000 for ansatte med doktorgrad som driver forskning. Tillegget gis for de første 5 år etter dokumentasjon på avlagt doktorgrad. Etter 5 år må aktiv forskning dokumenteres for å opprettholde tillegget på 55.000.

Med aktiv forskning menes:

- a. Publikasjon av artikkel/korrespondanse/case report i nasjonalt eller internasjonalt fagtidsskrift i løpet av de siste 3 år eller
- b. Presentasjon av abstract/poster eller foredrag på nasjonal eller internasjonal konferanse de siste 2 år eller
- c. Veiledning av doktorgradsstudenter, medisinstudenter, leger i spesialisering eller andre faggrupper i forbindelse med masteroppgave eller høyere akademisk nivå fra oppstart veiledning og inntil 6 måneder etter avsluttet veiledningsperiode eller
- d. Gjennomført forbedringsprosjekt innen forbedringsutdanning QI Nord trinn 2 siste 2 år eller
- e. Ansettelse på hel- eller deltid i «forskningsstilling» (post doc) eller
- f. Bistilling ved universitetet for medisnutdanning eller som professor

Dersom man etter 5 år ikke oppfyller krav som gir doktorgradstillegg på kr 55.000 gis kompetansetillegg for doktorgrad på kr 25.000. Tillegget inngår i basislønn.

5.3.8 Tillegg for professorkompetanse

Leger med professorkompetanse gis et tillegg på kr 20.000

Tillegget inngår i basislønn.

5.3.9 Ansiennitetstillegg overleger

Overleger som har vært ansatt de siste ti år ved Nordlandssykehuset HF og som i hele denne perioden har hatt godkjent spesialitet gis et ansiennitetstillegg på kr. 20.000. Tillegget gis etter søknad og etterbetales fra dato ansiennitet oppnås så lenge søknad skjer samme år som man oppfyller kravet.

5.4 Individuelle tillegg

Det vises til A2 § 5.4.

5.4.1 Foretakstillegg

For leger i spesialisering ytes et tillegg på kr. 15.000 årlig ved tjeneste som LIS 2/3 utover 2 år i Nordlandssykehuset HF. Tillegget inngår i basislønn.

5.4.2 Rekrutteringstillegg

For LIS 2/3 i psykiatri gis et tillegg på kr. 75.000 årlig. Overleger og legespesialister i psykiatri gis et tillegg på kr. 40.000 pr. år.

For Bodø og Lofoten gis følgende:

LIS 2/3 ved radiologisk avdeling gis et tillegg på kr. 25.000 årlig. Overleger og legespesialister ved samme avdeling gis et tillegg på kr. 20.000.

LIS 2/3, legespesialister og overleger ved laboratoriene gis et årlig tillegg på kr. 20.000.

LIS 2/3, legespesialister og overleger ved avd. Lofoten gis et tillegg på kr. 20.000 pr. år.

LIS 2/3, legespesialister og overleger ved nevrologisk avdeling gis et tillegg på kr. 15.000 årlig.

Tilleggene inngår i basislønn.

For Vesterålen gjelder følgende:

Overleger gis et tillegg på kr. 10.000 pr. år.

Tillegget inngår i basislønn.

Arbeidsgiver kan ved rekrutteringsbehov gi individuelle tillegg etter særskilt vurdering.

5.4.3 Forskningstillegg

Det gis et tillegg på inntil kr. 10.000 pr år for leger som driver aktiv forskning. Med aktiv forskning menes:

Forfatter / medforfatter på artikkel publisert i tidsskrift for Den norske legeforening eller utenlands refereebasert vitenskapelig tidsskrift. Det utbetales kr. 10.000 hver til inntil fem leger pr artikkel.

Tillegget er individuelt og utbetales etterskuddsvis på bakgrunn av dokumentasjon.

5.5 Vaktlønn

Vaktlønn betales for vaktteneste som faller innenfor tidsrommet 17:00 – 07:00, samt lørdager, søndager og helge- og høytidsdager.

Vaktlønn kompenseres med 0,027 % av basislønn pr. vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

5.6 Tillegg for ordinært arbeid etter kl. 17.00

Det vises til A2 § 5.6.

5.7 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter er vakter som ikke framgår av den enkelte leges arbeidsplan, jfr. A2 § 5.7. Ordinær arbeidstid inklusive utvidet arbeidstid må være avsluttet før en uforutsett vakt starter.

Det gis fri med lønn etter oppsatt arbeidsplan både før og etter uforutsett vakt dersom dette er nødvendig for å overholde vernebestemmelsene jfr. A2 § 3.6.3.

Uforutsette vakter kompenseres med 0,13 % av basislønn og utbetales for hver vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

Utrykning på uforutsette vakter godtgjøres med 0,13 % av basislønn pr time for faktisk medgått tid.

5.8 Tilfeldig overtid

Gjelder arbeid som går utover avtalt arbeidstid for full stilling (inkl. utvidet arbeidstid). Slik overtid skal godkjennes av nærmeste overordnede. Bestemmelsen gjelder ikke aktivt arbeid i forbindelse med vakt – eller beredskapstjeneste. Tilfeldig overtid kompenseres med 0,08 % av basislønn pr. arbeidet overtidstime.

5.9 Kompensasjon for rotasjonsordning

Det vises til A2 § 5.9.

5.10 Kompensasjon utvidet tjeneste/arbeidstid

For Bodø og Lofoten gis følgende:

Utvidet tjeneste/arbeidstid kompenseres med 0,075 % av basislønn pr. time.

For Vesterålen gjelder:

Utvidet tjeneste/arbeidstid kompenseres på følgende måte:

Overleger: 0,08 % av basislønn pr. time.

Leger i spesialisering: 0,075 % av basislønn pr. time.

5.11 Særlige lønnsordninger

Det vises til A2 § 5.11.

5.12 Aktivt arbeid under passiv vaktteneste (utrykning på vakt)

Vakt på vaktrom beregnes som passiv tjeneste.

Ved utrykning på passiv vaktteneste, godtgjøres dette med forholdet 1:1 for faktisk medgått arbeidstid på tjenestestedet, og kompensasjon gis med minimum 0,08 % av basislønn pr. time.

For utrykning på uforutsett vakt, se § 5.7.

Ved henvendelser på hjemmevakt godtgjøres dette i forholdet 1:1 for faktisk medgått tid, og kompensasjon gis med minimum 0,08 % av basislønn pr. time.

For Vesterålen gjelder:

Hver påbegynt halvtime regnes som 1 time og gjelder medgått arbeidstid.

Telefonkonsultasjon honoreres som ½ times utrykning på vakt.

5.13 Helge- og høytidstillegg.

For ordinært vaktarbeid som faller på 17. mai og 1. juledag mellom kl. 00.00 og 24.00, samt julaften og nyttårsaften mellom kl. 12.00 og 24.00 gis et tillegg på kr 100 pr time for aktivt eller omregnet passivt arbeid.

5.14 Lønnssamtale

Den enkelte ansatte skal årlig tilbys lønnssamtale med nærmeste overordnede dersom det foreligger særskilte forhold, eksempelvis betydelig endring av stillingen ansvar og arbeidsoppgaver, vesentlig økning i kompetanse o.a.

Det vises for øvrig til foretakets lønnspolitikk.

§ 6 Særlige bestemmelser for leger i spesialisering

Det vises til A2 § 6.

§7 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 12. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den forutgående virkedag.

Feriepenger utbetales i henhold til Ferielovens § 10.

§8 Særlige bestemmelser

8.1 Spesialistkomiteer mv.

Det vises til A2 § 8.1.

8.2 Verv i utlandet

Det vises til A2 § 8.2.

8.3 LIS 1– spesielle vilkår

Det vises til A2 § 8.3.

8.3.1 Barnehageplass for LIS 1

I den grad det er mulig vil Nordlandssykehuset HF være behjelpelig med å skaffe barnehageplass til LIS 1. I særskilte tilfelle, der det oppstår problemer med barnepass, kan inntil 3 dager permisjon med lønn innvilges fra tiltredelsestidspunktet.

8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

8.4.1 Vaktrom

Det vises til A2 § 8.4.1.

8.4.2 Generelle arbeidsforhold

Arbeidsgiver legger til rette for egnede kontorlokaliteter og ser det som et mål at alle overleger på sikt får eget kontor.

8.4.3 Arbeidstøy

Arbeidsgiver holder og rengjør arbeidstøy og vernetøy som er nødvendig i legearbeidet.

8.5 Utdanningsfond og vitenskapelige fond

Det vises til A2 § 8.5.

8.6 Livsfasepolitikk

Etter fylte 55 år skal arbeidstaker gis anledning til å drøfte sin egen arbeidssituasjon med tanke på endring av arbeidssituasjon / arbeidsbelastning. Eventuelle kompensasjonsordninger ved tap av lønn, vurderes og avgjøres av sykehusets ledelse i hvert enkelt tilfelle.

Det vises for øvrig til foretakets seniorpolitikk.

8.7 Ansettelse og oppsigelse

Ansettelse skal skje skriftlig.

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder fra oppsigelsestidspunktet.

De som ansettes med en prøveperiode på 6 måneder, har 1 måneds gjensidig oppsigelsestid i prøveperioden og deretter 3 måneder gjensidig fra oppsigelsestidspunktet.

For midlertidig ansatte gjelder aml. § 15-3.

Oppsigelse skal skje skriftlig.

Det vises til tilsettingsreglement for Nordlandssykehuset HF.

8.8 Dekning av utgifter på reiser i foretakets tjeneste

På reiser i foretakets tjeneste får ansatte dekket utgifter til overnatting etter regning. Ved privat innkvartering eller lignende som det ikke fremlegges kvittering for, betales godtgjøring for overnatting etter satsen som gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens reiseregulativ for Norge.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ eller etter regning, jfr. Skattedirektoratets takseringsregler.

Ved rekruttering kan individuelle avtaler inngås.

8.9 Kompensasjon for reisetid i tilknytning til ordinært arbeid

Kompensasjon for reisetid gis i forbindelse med tjenestereiser der arbeidstaker utfører ordinært arbeid. Dette omfatter også pålagte møter. Bestemmelsen omfatter i utgangspunktet ikke kurs, konferanser o.l. Klinikksjef kan i særskilte tilfeller innvilge reisetid for kurs, der kurset vurderes som særdeles nødvendig for avdelingen.

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. Kvelds-/nattillegg og lørdags-/søndagstillegg utbetales ikke. Timelønn beregnes på grunnlag av tariffestet basislønn. Dette gjelder også for leger med totallønn.

3. Reisetid mellom kl. 22.00–06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

4. Arbeidet tid utover 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.

8.10 Rettsikkerhet

I de saker hvor Nordlandssykehuset ved sykehusledelsen erkjenner ansvar, dekkes nødvendig juridisk bistand for involverte leger. Det gjøres i slike tilfelle individuelle avtaler med den enkelte lege vedrørende behov for fri, helseoppfølging og dekning av ulike utgifter i sakens anledning.

§ 9 Pensjon

Det vises til A2 § 9.

§10 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten gjelder for perioden 01.05.2022 – 30.04.2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene siter dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.