

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2024-030 mellom

AKADEMIKERNE
på den eine side

og

KS
på den andre sida

vedrørende tariffrevisjon 2024 – Kommuneoppgjøret

Den 2, 22., 23. og 24. mai 2024 vart det halde meklingsmøte på Thon Conference Universitetsgaten, Oslo, under leing av meklar Torkjel Nesheim og medmeklar Tine Kari Nordengen.

Til stades for partane:

Akademikerne:

Tonje Leborg, Annette Narverud, Ole Jakob Knudsen, Pål Alm-Kruse, Christian Zimmerman, Hanne E. Sudland, Sonia M. Roedelé, Kjetil Tysse-Hostad, Iris-Adele Jess, Ingun Knudsen, Thale Blanck Torkildsen, Andreas Hovland, Christel Kirkøen, Christian Tengs, Farshad Alamdari, Frode Svartvatn, Åse Marie Eliassen, Sarah Hvesser, Lucas Lavik Huseth, Beate Sire Dagslet, Berit Grimsrud Syversen, Jon Ole Whist, Ida Engen.

KS:

Tor Arne Gangsø, Hege Mygland, Øyvind Gjelstad, Hege Torvbråten, Anne Tøndevold, Anne Jensen, Ingrid Faller, Bjarte Rørmark, Liv Merete Wiker, Jan Inge Krossli.

Det vart lagt fram:

1. Melding om plassoppseiing frå Akademikerne, motteke 2. mai 2024.
2. Riksmeklarane sitt forbod mot arbeidsstans, datert 2. mai 2024.
3. Akademikerne sine krav om at meklinga blir avslutta, datert 23. mai 2024
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særsmøte.

Under meklinga nådde partane – med mellomkomsten til meklarane – fram til ei løysing i samsvar med forslaget til meklarane.

KS aksepterte forslaget. Akademikerne tilrådde forslaget og begge partar vil sørgja for relevant saksgang vidare.

Svarfrist vart sett til 3. juni kl. 15.00.

Meklinga vart avslutta kl. 01.30.


Torkjel Nesheim


Tine Kari Nordengen

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2024-030 mellom

AKADEMIKERNE-KOMMUNE

på den ene side

og

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON – KS

på den annen side

vedrørende tariffrevisjonen 2024 - Hovedtariffavtalen og SFS 2305 Sentral forbundsvis særavtale mellom KS og Den norske legeforening om vilkår for leger og LIS1 i kommunehelsetjenesten med arbeidsavtale, herunder leger i fastlegeordningen.

Partene er enige om et meklingsresultat slik det fremgår av vedlegg til dette forslaget.



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2024

VEDLEGG TIL MEKLERENS FORSLAG

24.05.2024

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2024

I ØKONOMI 2024

A. Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4 – sentrale tillegg per 1.5.2024

Til ansatte med stilling i HTA kapittel 4 gis sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2024 slik:

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2024						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	31 300	24 800	22 000	22 000	22 000	22 000	22 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	22 000			22 000	22 000	22 000	25 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22 000			22 000	22 000	22 000	26 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	22 000			22 000	22 000	22 000	27 300
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22 000			23 500	23 500	23 500	28 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	22 000			25 600	25 600	29 200	30 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	22 000			29 700	29 700	29 700	35 500
	Lektor med tilleggsutdanning	22 000			30 000	30 000	30 000	37 000

B. HTA kapittel 4 punkt 4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell per 1.5.2024

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2024					
			Garantilønn	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	382 500	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		385 500	393 600	439 900	479 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	437 300	4 200	11 400	43 800	16 400
		Laveste årslønn		441 500	452 900	496 700	513 100
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
	Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	459 300	4 200	11 400	41 800	17 800
		Laveste årslønn		463 500	474 900	516 700	534 500
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	507 400	10 200	10 200	50 800	17 800
		Laveste årslønn		517 600	527 800	578 600	596 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	548 400	11 800	20 200	24 200	22 800
		Laveste årslønn		560 200	580 400	604 600	627 400
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	584 000	9 000	13 100	32 300	47 000
		Laveste årslønn		593 000	606 100	638 400	685 400
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	614 100	14 600	10 500	34 200	71 700
		Laveste årslønn		628 700	639 200	673 400	745 100
	Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	633 600	13 900	13 300	34 200	83 000
		Laveste årslønn		647 500	660 800	695 000	778 000

C. HTA kapittel 4 – Generelt tillegg til arbeidsledere, fagledere og ledere per 1.5.2024

Ansatte i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 4,1 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2024. Virkningsdato er 1.5.2024.

D. HTA kapittel 4 – Lokale forhandlinger etter punkt 4.2.1

Det avsettes midler til lokale forhandlinger på 1,1 prosent pr. 1.10.2024.

Forhandlingene gjennomføres innen 15.10.2024. Frist for å melde inn uenighet til sentral organisatorisk behandling er 1.11.2024.

E. HTA kapittel 3 punkt 3.5

Med virkning fra 1.5.2024 heves minimumsavlønning av frikjøpt tillitsvalgt med hel permisjon etter Hovedavtalen del B § 3-3 c) til kr. 528 000,-.

II HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2024-30.4.2026

A. Kapittel 6 - Varighet og regulering 2. avtaleår

6.1 Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende fra 1.5.2024 til 30.4.2026.

Hvis Hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av en av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende i 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

6.2 Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings-sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og rammen for frontfaget i 2025.

Dersom partene er enige, skal det føres forhandlinger om eventuelle endringer i Hovedtariffavtalen, jf. «III Til protokoll a) Heltidskultur».

Lønnsutviklingen i 2024 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges også til grunn for forhandlingene. I 2025 ses det særskilt hen til lønnsutviklingen i Staten.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2025.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

B. Endringer i HTA kapittel 1, 3 og 4 samt vedlegg 1 og 2 til HTA framgår av vedlegg 1

III TIL PROTOKOLL

a) Heltidskultur

Partene er enige om viktigheten av heltidsstillinger. Heltid er viktig med hensyn til arbeidsmiljø, samfunnsøkonomi og likestilling. Heltidskultur er avgjørende for kvalitet i tjenestene, og for å sikre kompetente og motiverte medarbeidere. Arbeidstidsordninger er et virkemiddel for å bidra til høyere andel heltidsstillinger, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

Flere hele stillinger vil bidra til en mer stabil bemanning, og at brukerne av tjenesten vil få færre ansatte å forholde seg til. Partene erkjenner at lav andel heltidsansatte og lave stillingsstørrelser er en utfordring. Flere må stå lengre i jobb enn tidligere, og for å sikre tilstrekkelig arbeidskraft er det behov for å legge til rette for at ansatte skal kunne jobbe i hel stilling et helt yrkesliv.

Partene er enige om at lørdags- og søndagsarbeid så langt det er mulig skal fordeles jevnt mellom arbeidstakerne.

På denne bakgrunn nedsettes et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike løsninger, tiltak og stimuleringsordninger som kan bidra til flere heltidsstillinger og/eller økte stillingsstørrelser. Arbeidet skal ta utgangspunkt i krav og drøftinger mellom partene under forhandlingene.

Utvalget skal tilrettelegge grunnlaget for eventuelle endringer i HTA, som kan behandles i mellom-oppgjøret, dersom partene er enige.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.1.2025.

b) Rekruttering

Som en midlertidig ordning kan det, etter drøfting med berørte tillitsvalgte, gis tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer.

c) Partssammensatt utvalg – sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Partssammensatt utvalg for sentrale lønns- og stillingsbestemmelser i KS-området videreføres i kommende tariffperiode. Utvalget skal vurdere nye lønnsmodeller for stillingsgrupper tilhørende kapittel. 4, herunder undervisningspersonalet. Utvalget skal også belyse betydningen lønnsmodellene kan få for de ulike stillingsgruppene, og eventuelle behov for endringer i tilhørende vedlegg.

Partene skal ferdigstille arbeidet innen 31.1.2026.

d) Innføring av stillingskoder for fagarbeider med høyere fagskoleutdanning

De nye stillingskodene 7728 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning og 7729 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (*med særaldersgrense*) brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Den høyere fagskoleutdanningen må være av minst 2 års varighet (120 studiepoeng for fagskole) og være relevant for stillingen.

Opplysningen (*med særaldersgrense*) til ny kode 7729 er ikke en avtaleregulering av hvilke arbeidstakere som omfattes av særaldersgrense, og er derfor ikke en materiell endring av hvem som omfattes av særaldersgrense. Stillingskoden 7729 kan benyttes der arbeidstaker ville kvalifisert for særaldersgrense ved innplassering i en av stillingskodene tilhørende stillingsgruppe Fagarbeiderstilling/tilsvarende fagarbeiderstilling.

Hvem som skal plasseres i de nye stillingskodene må vurderes ut fra innhold og krav til den enkelte stilling. Plasseringen må skje etter en konkret vurdering av arbeidsgiver. Stillingskodene innføres fra 1.5.2024.

e) Kompetanse

Kommune-Norge utgjør samlet en betydelig kompetansearbeidsplass. Kommunene og fylkeskommunene skal utføre kvalitativt gode og trygge tjenester til alle innbyggere, og de ansattes kompetanse er en avgjørende faktor for å kunne levere på dette samfunnsoppdraget. Det medfører at kommuner og fylkeskommuner må sørge for å ha den nødvendige kompetansen og sikre rett kompetanse på rett plass. Samhandlingen mellom forskjellige yrkesgrupper i de ulike tjenesteområdene må innrettes på en hensiktsmessig måte. Den må også understøtte reformene som igangsettes for en god ressursutnyttelse og best mulig tjenester for brukeren, blant annet i helsevesenet, barnevernstjenesten og i skolen.

Partene viser til arbeidet med en kompetansereform som er avtalt i meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, og er enige om å følge med på utviklingen av denne reformen i perioden. Partene viser også til Kompetansereformutvalget, og forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en

hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget. Partene er enige om å ha en dialog om hvilken betydning resultatene av disse prosessene har for kommunesektoren.

f) Kunstig intelligens (KI)

Bruk av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivetsgevinster som er til fordel for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens kunne ha konsekvenser for arbeidsprosesser, personvern, endringer i ansvars- og oppgavefordeling og behov for utdanning og kompetanseutvikling.

Partene viser til arbeidet i Kompetansebehovsutvalget 2024–2025. Utvalget skal undersøke hvordan ny teknologi påvirker fremtidens kompetansebehov. Dette inkluderer også kunstig intelligens. Partene er enige om å følge med på utvalgets arbeid, og ha dialog om hvilken betydning dette har for kommunal sektor. Partene viser også til sentralt partssamarbeid om digitalisering avtalt i punkt 2 i vedlegg til protokoll til Hovedavtalen for perioden 1.1.2024 til 31.12.2025.

g) Særskilt om brann- og redningstjenesten

Vedr. ny stillingsgruppe «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole»

Partene er enige om at de som uteksamineres fra brann- og redningsskolen med 2-årig fagskole, her under de som er kvalifisert for fagskolestudiet på grunnlag av andre utdanningsprogram enn fag- eller svennebrev, skal avlønnes tilsvarende «Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole».

Lønnsrelasjoner mellom ansatte i brann med ny og gammel utdanning

I forkant av tariffoppgjøret 2026 vil partene i fellesskap utarbeide en løsning for hvordan sikre en rimelig lønnsrelasjon mellom ansatte med den gamle etatsutdanningen og ansatte med 2-årig fagskole.

h) Garantiordning for stillinger uten særskilt krav om utdanning

Utrechnet laveste årslønn for stillingsgruppen «Stillinger uten særskilt krav om utdanning», på 16-årstrinnet, skal av partene reguleres slik at den minst tilsvarer 75 prosent av gjennomsnittlig utregnet laveste årslønn på 16-årstrinnet for stillingsgruppene (slik stillingsgruppene framgår pr. 1.5.2024) i kapittel 4.

i) Partssammensatt utvalg HTA

Det nedsettes et utvalg som i tariffperioden skal gjennomgå ikke-materielle tekster og begreper i Hovedtariffavtalen. Utvalget skal foreslå språklige forbedringer, harmonisering og modernisering av Hovedtariffavtalen. Arbeidet skal være ferdig innen 1.2.2026.

j) Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår Hovedtariffavtalen før publisering og trykking.

k) Reforhandlingsklausul

Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.

IV PARTENES ØVRIGE KRAV

Øvrige krav tas ikke til følge.

VEDLEGG 1

Endringer står med **fet kursiv** og gjennomstreket tekst. Kommentarer står merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten. Øvrige bestemmelser i Hovedtariffavtalen videreføres uendret.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

2.3 Heltid/deltid/midlertidig ~~tilsett~~ ansatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1 b). Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet **ledig stilling skal det** foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere ~~sammenslåing av deltidsstillinger~~ **om flere deltidsstillinger kan slås sammen.**

Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. **Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.**

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. **Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, informere om og drøfte prinsippene for og bruken av deltidsstillinger.**

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsette **heltidsansatte**. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk **praktisering** av fortrinnsrett, merarbeid, **oppgavedeling**, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

2.3.2 Midlertidig ~~tilsetting~~ ansettelse – innleie

Arbeidsgiver skal minst to ganger i året, **eller når én av partene krever det**, informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige ~~tilsettinger~~ **ansettelser** iht. arbeidsmiljøloven § 14-9. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

4.7 Tjenestereiser

Det skal utarbeides lokalt reglement om kompensasjon for pålagt reisetid utenom ordinær arbeidstid i samarbeid med de tillitsvalgte. Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, kompenseres i form av godtgjøring eller avspasering i henhold til reglementet.

Reglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, inngår avtale med arbeidsgiver om godtgjøring/avspasering av denne reisetiden.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2 Lokal lønnspolitikk

Nytt siste kulepunkt

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- **fremme bærekraftig bruk av kompetanse**

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Endring i fjerde avsnitt

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Det må legges til rette for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. ***I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse.*** På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak ***på ulike nivåer i virksomheten. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.***

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.0 Innledende merknader

Nytt tillegg til pkt. 5

5. Gjennomført relevant videreutdanning/***spesialisering*** etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Det innføres en ny stillingsgruppe Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning.

HTA Vedlegg 1 Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelse, stillingsgruppe og merknader

Stillingskoder i kapittel 4

Nye og endrede stillingskoder

Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning (min. 120 studiepoeng)	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning		7728
	Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (med særaldersgrense)		7729
Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	Helsesykepleier (med særaldersgrense)		6185
	Spesialbarnevernspedagog/Klinisk barnevernspedagog		7592
	Spesialsosionom/Klinisk sosionom		7619
	Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)		7714
	Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)		7713
	Spesialfysioterapeut (med særaldersgrense)		7617
	Spesialpedagog	Logoped	7522
	Spesialsykepleier/Klinisk spesialist i sykepleie (med særaldersgrense)	Fagutviklings-sykepleier Geriatrisk sykepleier Onkologisk sykepleier Psykiatrisk sykepleier Klinisk spesialist i spesialsykepleie	7523
	Spesialtannpleier		7275
	Spesialergoterapeut		6617
	Spesialvernepleier/Klinisk vernepleier (med særaldersgrense)		7733
	Annen stilling med krav om spesialutdanning	Spesialbarnevern-pedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom	7710
	Adjunkt		7962

Stillingskoder i kapittel 5

Teknisk fagstilling	8534
----------------------------	-------------

HTA Vedlegg 2 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

Faglærere i yrkesfaglige utdanningsprogram

Ny setning i tråd med Rikslønnsnemndas kjennelse

Tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 2-års yrkesteoretisk utdanning ut over videregående skoles nivå og 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og pedagogisk kompetanse (PPU) innplasseres i stillingskode 7962

Adjunkt. Tilsvarende gjelder for tilsatte i undervisningsstilling som har godkjent fagbrev, svennebrev eller annen yrkesfaglig utdanning i videregående opplæring, 4 års yrkespraksis etter fullført videregående opplæring og fullført 3-årig yrkesfaglærerutdanning. ***Tilsatte med et ekstra fagbrev innplasseres i stillingskode 7963 adjunkt med tilleggsutdanning.***

Sentral forbundsvis særavtale mellom KS og Den norske legeforening om vilkår for leger og LIS1 i kommunehelsetjenesten med arbeidsavtale, herunder leger i fastlegeordningen.

§ 1 Forholdet til hovedtariffavtalen og andre avtaler

- 1.1 Særavtalen er inngått med hjemmel i hovedtariffavtalen kap. 0. Hovedtariffavtalens bestemmelser gjelder med mindre annet fremgår.
- 1.2 I tillegg gjelder forskrift om fastlegeordning, bestemmelsene i sentral avtale mellom staten/KS og Den norske legeforening (statsavtalen) og avtale mellom KS og Den norske legeforening om fastlegeordning i kommunene (rammeavtalen).

§ 2 Omfang, ikrafttreden og varighet

- 2.1 Særavtalen gjelder for leger tilsatt i kommuner/kommunale foretak/interkommunale selskap som er medlemmer i KS' arbeidsgivervirksomhet.
- 2.2 Avtalen gjelder for perioden 1.1.20224 – 31.12.20235.
- 2.3 Særavtalen må sies opp skriftlig minst en måned før gyldighetstiden utløper. Dersom den ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, forlenges den automatisk for ett år om gangen.

§ 3 Arbeidstid

- 3.1 Arbeidstiden er 37,5 timer per uke. Ved full tids kurativ praksis kan det ikke stilles vilkår om listeansvar ut over 1500 innbyggere.
- 3.2 *Avtale om adgang til avvikende arbeidstidsordninger mellom KS og Dnlf, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4)*
Partene har avtalt vilkår i denne avtalen som samlet sett innebærer at arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid mv., jf arbeidsmiljøloven kap. 10, ikke gjelder i forbindelse med legevakt og forlenget arbeidstid etter punkt 3.4 nedenfor.
- 3.3 Avvik fra lovens arbeidstidsbestemmelser i forbindelse med legevakt gjelder både i de tilfeller der kurativ og offentlig legearbeid for kommunen er basert på et ansettelsesforhold og i de tilfeller der legearbeidet er basert på avtalepraksis.
- 3.4 For leger i full stilling kan kommunen og legenes tillitsvalgte inngå tidsbegrenset avtale om forlenget arbeidstid for leger som ønsker det. Avtalen kan sies opp fra begge parter med en måneds varsel.

Godtgjøring avtales lokalt.

§ 4 Praksiskompensasjon – fravær fra allmennpraksis pga. offentlig legearbeid

4.1 Leger med fastlegeavtale får praksiskompensasjon etter følgende tabell

Timer pr uke	Årsbeløp 01.01.2024
1	11 938
2	23 884
3	35 825
4	47 773
5	59 767
6	71 661
7	83 604
8	95 547
9	105 841
10	117 600
11	126 645
12	135 691
13	146 997
14-24 t, minst	165 589

For deltidsstillinger over 14 timer per uke kan det lokalt avtales praksiskompensasjon i forhold til stillingens størrelse. Praksiskompensasjon er ikke lønn, og er derfor ikke en del av beregningsgrunnlaget for de lokale forhandlingene etter hovedtariffavtalen kap 5.

- 4.2 Dersom legen har flere deltidsstillinger skal disse ses i sammenheng. Det tilstås ikke kompensasjon for omgjorte stads- eller distriktslegestillinger. Det tilstås heller ikke kompensasjon i forbindelse med deltidsstillinger i form av legevakt.
- 4.3 Lege som utøver deltidsstillingen ved eget kontor og som selv bærer alle utgifter ved virksomheten, gis en kompensasjon på kr 323 per time i stedet for kompensasjon etter punkt 4.1.

4.4 *Vilkår for praksiskompensasjon*

- a) Legen skal ha avtale med kommunen om fastlegepraksis for minimum 600 innbyggere.
- b) Legepraksisen skal utøves fra et kontor som minst inneholder venterom og kontorrom.
- c) Utgiftene til drift av legepraksisen skal dekkes av legen selv.
- d) Det skal utarbeides arbeidsavtale som blant annet viser når deltidsstillingen skal utføres, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6.
- e) Praksiskompensasjon utbetales også der praksis ivaretas ved bruk av vikar, forutsatt at det ikke i tillegg utbetales praksiskompensasjon til fraværende lege.

§ 5 **Kommunal legevaktordning**

5.1 *Definisjon*

Med kommunal legevaktordning menes virksomhet som gjennom hele døgnet skal vurdere henvendelser om øyeblikkelig hjelp og foreta nødvendig oppfølging.

- 5.2 Kommunen skal tilby legevaktordning som sikrer befolkningens behov for øyeblikkelig hjelp, og må sørge for at minst en lege er tilgjengelig for legevakt hele døgnet. Kommunen må vurdere at legevaktordningen er forsvarlig.

§ 6 **Legevakt på dagtid**

6.1 *Virketid for legevakt på dagtid*

Legevaktens virketid er kl. 08.00-16.00 på hverdager med mindre det er avtalt lokalt en annen virketid for legevakt utenom ordinær åpningstid, jf. pkt. 7.3.

6.2 *Kommunens ansvar*

Kommunens befolkningsansvar innebærer at legetjenesten i kommunen må være tilstrekkelig til også å dekke tilreisende samt innbyggere utenfor fastlegeordningen.

Kommunen installerer og bekoster (inklusive kostnader til drift) nødvendig utstyr for tilkobling til og bruk av nødnett.

6.3 *Legens ansvar*

Med henvisning til fastlegeforskriften § 13 første ledd bokstav b) plikter fastlegen å delta i kommunens organiserte øyeblikkelig hjelp-tjeneste i kontortiden, herunder tilgjengelighet i helseradionettet/nødnettet og ivaretagelse av utrykningsplikten.

Legen skal i sin åpningstid innrette sin praksis slik at øyeblikkelig hjelp-trengende kan mottas og vurderes, jf. fastlegeforskriften § 22.

6.4 *Organisering*

Kommunen organiserer legevakt på dagtid ut fra lokale behov. Tjenesten kan blant annet organiseres på følgende måte, eventuelt i kombinasjon:

a) Daglegevakt ivaretas av ansatte leger i hel- eller deltidsstilling.

b) Minst en fastlege plikter til enhver tid å delta i kommunens organiserte øyeblikkelig hjelp-tjeneste, jf. pkt. 6.3. I kommuner med inntil 25 000 innbyggere tilstås selvstendig næringsdrivende lege beredskapsgodtgjøring på kr 139 per time. I kommuner over 25.000 innbyggere avtales godtgjøringen lokalt.

§ 7 Generelt om legevakt og interkommunal legevakt utenom ordinær åpningstid

7.1 *Deltakelse i legevakt*

Med henvisning til fastlegens plikt etter fastlegeforskriften § 13 første ledd bokstav a) defineres legevakt som ordinær allmennlegevakt (beredskap, konsultasjoner og sykebesøk).

7.2 *Fritak fra legevakt*

Det gis fritak fra legevakt, jf. fastlegeforskriften § 13, eller når legen av andre helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Det tas særlig hensyn til leger over 55 år.

Leger som ber om fritak fra legevakt de siste tre månedene i svangerskapet etter fastlegeforskriften § 13 (4) bokstav b, har rett på lønn/beredskapsgodtgjørelse i henhold til oppsatt vaktplan.

Kommuneoverlege eller tilsvarende i samfunnsmedisinsk stilling uten andre avtalte legeoppgaver i kommunen fritas fra legevakt dersom vedkommende ønsker det.

7.3 *Virketid for legevakt*

Med mindre annet er avtalt lokalt er legevaktens virketid kl. 16.00-08.00 på hverdager samt helge og høytider, jf. ASA 4310 punkt 13.1.

7.4 *Arbeidstidsberegning og hviletid*

Alt av legens arbeid for kommunen som ansatt og næringsdrivende tas med i beregningene for arbeidstid og som grunnlag for hvile. Fulltids kurativ praksis settes normalt til 40 timer per uke.

Arbeidstidens lengde på legevakt skal fremgå av arbeidsplan utarbeidet i samarbeid med legenes tillitsvalgte, og normalt være varslet berørte leger minst 2 mnd. før den trer i kraft. Vaktene skal søkes jevnt fordelt mellom deltakerne i vaktordningen, inkludert LIS1.

Arbeidsplanen skal være forsvarlig og sikre legen tilstrekkelig hvile. Legen skal som hovedregel sikres minst 8 timer fri mellom to arbeidsperioder vurdert ut fra belastningen på legevakt (aktivitet på vakt og vakthyppighet). Det skal tas hensyn til LIS1s totale arbeidsbelastning ved utarbeidelse av arbeidsplan.

Legen bør ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 28 timer i løpet av sju dager. Ukeskillet er mandag kl. 00.00, men kan alternativt settes til søndag kl. 00.00.

Drøftingsrett og lokale tiltak

Dersom det over tid (minst 20 % av vaktene) viser seg umulig å sikre tilstrekkelig hvile, kan hver av partene lokalt kreve drøftinger for å finne tiltak som ivaretar forsvarligheten i ordningen.

Leger med beredskapsvakt

Selvstendig næringsdrivende leger i vaktklasse 1, 2 og 3 vurderer selv om det er forsvarlig å behandle pasienter dag etter legevakt. Dersom legen finner det nødvendig å ta helt eller delvis fri dag etter legevakt, beholder legen basistilskuddet.

Har legen hatt utrykning fra beredskapsvakt etter kl. 23 foregående dag, kan legen ta 8 timer arbeidsfri dag etter legevakt uten trekk i lønn/basistilskudd. Slik fri gir praksiskompensasjon på kr 3 136 for 8 timer. Ved delvis fri foretas forholdsmessig avkortning.

Kompensasjonen utbetales på grunnlag av skriftlig krav fra legen i forbindelse med hvert enkelt fravær fra praksisen. Det skriftlige kravet tjener som dokumentasjon for fraværet og som grunnlag for utbetaling av kompensasjon for tapt inntjening.

Legevakt med tilstedeplikt

Fastlønte og næringsdrivende leger som har deltatt i legevakt med tilstedeplikt etter kl. 23 foregående dag, skal sikres 8 timer arbeidsfri dag etter legevakt, uten trekk i lønn/basistilskudd. Slik fri gir praksiskompensasjon på kr 3 136 for 8 timer. Ved delvis fri foretas forholdsmessig avkortning.

Kompensasjonen utbetales på grunnlag av skriftlig krav fra legen i forbindelse med hvert enkelt fravær fra praksisen. Det skriftlige kravet tjener som dokumentasjon for fraværet og som grunnlag for utbetaling av kompensasjon for tapt inntjening.

- 7.5 Det forutsettes at legen under legevakt fører journal som kan danne grunnlag for pasientstatistikk. Det avgis journalnotat til fastlege såfremt pasienten ikke motsetter seg dette. Kommunen skal stille elektronisk pasientjournal til disposisjon og bør sørge for at andre nødvendige IKT-systemer er tilgjengelig for alle kommunale legevaktkontorer.

- 7.6 Det kan inngås lokal avtale mellom kommunen og legene om samhandlingstrening og akuttmedisinske kurs knyttet til legevaktsarbeid. Avtalen kan være interkommunal, og bør inkludere forholdet til spesialisthelsetjenesten.
- 7.7 Ved utrykning og sykebesøk til pasient skal kommunen organisere forsvarlig transportordning, jf. akuttmedisinforskriften § 9. I forbindelse med avtaleinngåelse/ansettelse kan det avtales at legen disponerer bil til bruk under legevakt. Ved bruk av egen bil ytes skyssgodtgjøring etter kommunenes reiseregulativ.
- 7.8 For gruppelivsforsikring og yrkesskadeforsikring gjelder hovedtariffavtalen §§ 10 og 11.
- 7.9 Kommunen skal legge til rette for at lege i spesialisering i allmennmedisin får gjennomført legevakter som er nødvendig for å oppfylle kravene til spesialistgodkjenning.

Kommunen skal sørge for at legevaktleger får tilbud om nødvendig opplæring og kurs.

§ 8 Legevakt utenom ordinær åpningstid

8.1 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

Bestemmelsene nedenfor gjelder med mindre det inngås egne arbeidsavtaler om legevakt som innebærer at det er behov for færre leger enn normeringen. I slike tilfeller skal det likevel ikke pålegges en større belastning for de gjenværende fastlegene enn det som følger av normeringen.

Vaktklasse 1

Belastningen ved legevakt ~~bør normalt~~ skal ikke være større enn 4-delt vakt. Det skal tilstrebes en belastning med minst 6-delt vakt.

~~Dersom det gjennomgående er 3 eller færre leger i ordningen, har legen rett til 2 uker ekstra fri i løpet av et kalenderår. Kommunen sørger for vikar i legens praksis.~~

~~Tidspunkt for uttak bestemmes av legen etter forutgående drøftinger med kommunen. Uttak skal tas innen påfølgende kalenderår. Friperioder skal fortrinnsvis tas ut samlet og i tilknytning til ferie. Friperioder som ikke tas ut innen utløpet av påfølgende kalenderår faller bort, med mindre kommunen av rekrutteringshensyn eller andre grunner aksepterer noe annet.~~

~~Under friuker tilfaller vaktgodtgjøringen vikaren. Trekk i ordinær lønn (fastlønnslege) eller basistilskudd (selvstendig næringsdrivende) foretas ikke.~~

Partene lokalt kan bli enige om avvikende ordninger. Slike avvik kan sies opp av begge parter med 3 måneders varsel.

Vaktklasse 2

Belastningen ved legevakt ~~bør normalt~~ skal ikke være større enn 6-delt vakt. Det ~~bør~~ tilstrebes en belastning med minst 7-delt vakt.

Helgen må deles på minst 2 leger.

~~Dersom det gjennomgående er 5 eller færre leger i ordningen, har legen rett til 1 uke ekstra fri i løpet av et kalenderår. Kommunen sørger for vikar i legens praksis.~~

~~Tidspunkt for uttak bestemmes av legen etter forutgående drøftinger med kommunen. Uttak skal tas innen påfølgende kalenderår. Friperioder skal fortrinnsvis tas ut samlet og i tilknytning til ferie. Friperioder som ikke tas ut innen utløpet av påfølgende kalenderår faller bort, med mindre kommunen av rekrutteringshensyn eller andre grunner aksepterer noe annet.~~

~~Under friuker tilfaller vaktgodtgjøringen vikaren. Trekk i ordinær lønn (fastlønnslege) eller basistilskudd (selvstendig næringsdrivende) foretas ikke.~~

Partene lokalt kan bli enige om avvikende ordninger. Slike avvik kan sies opp av begge parter med 3 måneders varsel.

Vaktklasse 3

Belastningen ved legevakt ~~bør normalt~~ skal ikke være større enn 8-delt vakt.

Helgen må deles på minst 2 leger.

~~Dersom det gjennomgående er 7 eller færre leger i ordningen, har legen rett til 1 uke ekstra fri i løpet av et kalenderår. Kommunen sørger for vikar i legens praksis.~~

~~Tidspunkt for uttak bestemmes av legen etter forutgående drøftinger med kommunen. Uttak skal tas innen påfølgende kalenderår. Friperioder skal fortrinnsvis tas ut samlet og i tilknytning til ferie. Friperioder som ikke tas ut innen utløpet av påfølgende kalenderår faller bort, med mindre kommunen av rekrutteringshensyn eller andre grunner aksepterer noe annet.~~

~~Under friuker tilfaller vaktgodtgjøringen vikaren. Trekk i ordinær lønn (fastlønnslege) eller basistilskudd (selvstendig næringsdrivende) foretas ikke.~~

Partene lokalt kan bli enige om avvikende ordninger. Slike avvik kan sies opp av begge parter med 3 måneders varsel.

8.2 Vakt med tilstedeplikt

Legevakt i vaktklasse 4 og i interkommunal ordning etter § 9 skal organiseres som vakt med tilstedeplikt.

Belastningen ved legevakt skal ikke være større enn tolv delt vakt.

Den enkelte vakt skal ikke overstige 9 timer uten samtykke fra den enkelte lege.

Kommunen, eller samarbeidende kommuner, kan bestemme at legen skal være til stede i legevaktsentral e.l. i hele eller deler av vaktøgnen. Det forutsettes at dette bare vil være aktuelt i vaktområder med relativt stor pågang (vaktklasse 3), og hvor minst 10 leger deltar. Sentralen skal være bemannet med hjelpepersonell. Partene lokalt kan avtale tilstedeværelse også i vaktklasse 2 forutsatt at legene godtgjøres etter punkt 8.4 B.

Punkt 8.1 første ledd gjelder tilsvarende.

8.3 Legen gis beredskapsgodtgjøring per løpende time etter følgende skala:

<i>Vaktklasse/antall min. aktivt arbeid i gjennomsnitt per klokke/vakt</i>	<i>man – fre</i>	<i>lør – søn</i>	<i>helg - høytid</i>
1 0 - 10 min.	190	251	288
2 11 - 25 min.	62	95	110
3 26 - 45 min.	35	62	71
4 over 45 min.	0	0	0

Legen innkrever og beholder egenandel, reisetillegg, skyssgodtgjøring og refusjon som vedkommende tilkommer etter normaltariffen.

For arbeid ved legevaktsentral etter punkt 8.2 betales i tillegg kr **61** per time.

8.4 A Godtgjøring til LIS1 for legevaktarbeid

Beredskapsvakt avlønnes etter punkt 8.3 vaktklasse 1. Aktivt arbeid under beredskapsvakt som utløser honorartakster avlønnes per påbegynt 15 minutter som ikke-spesialist etter punkt 9.1 legevaktdistrikt I.

Vakt med tilstedeplikt avlønnes som ikke-spesialist etter punkt 9.1 legevaktdistrikt I.

I interkommunale legevaktsentraler i tiden 23-08 følger LIS1 timelønn i henhold til legevaktdistrikt i punkt 9.1.

Trygderefusjoner og egenandeler tilfaller kommunen.

8.4 B Alternativ godtgjøring for legevaktarbeid

I legevaktordning med tilstedeværelse kan partene lokalt avtale at lønnsfastsetting foretas etter hovedtariffavtalen kap. 5. Det kan avtales at ulempetilleggene inkluderes i stillingens lønn, jf. hovedtariffavtalen kap. 5 pkt. 5.3.

Trygderefusjoner og egenandeler tilfaller kommunen.

8.5 Bakvakt for lege som ikke oppfyller kompetansekravene i akuttmedisinforskriften
Bakvaktlegen gis beredskapsgodtgjøring per løpende time etter følgende skala:

<i>man – fre</i>	<i>lør – søn</i>	<i>helg - høytid</i>
190	251	288

Hvis bakvaktlegen må rykke ut for å bistå legen, utbetales bakvaktlegen et beløp fra kommunen tilsvarende trygderefusjon(-er) og egenandel(-er). Bistand per telefon godtgjøres i henhold til takst 1bd, 1bk eller 1g. Kravet må dokumenteres.

- 8.6 Plassering i vaktklasse foretas som et gjennomsnitt for året etter forhandlinger mellom kommunen og vedkommende avdeling av Den norske legeforening. Plasseringen forutsettes å bygge på registrering av aktivt arbeid under vakt i en representativ periode.
- 8.7 I kommuner med stor sesongbetont variasjon i befolkningstallet kan vaktklasse endres når forholdene tilsier det.
- 8.8 Blir legen pga. vakans i stilling/hjemmel alene i vaktordning gis 50 % tillegg til ordinær godtgjøring i vedkommende vaktklasse fra første dag.
- 8.9 I perioder det ikke er mulig å opprettholde minst firedelt vakt forhøyes godtgjøringen for todelt/tredelt vakt med 25 %.
- 8.10 For pålagte ekstravakter (eksempelvis ved sykefravær) og som varsles mindre enn 48 timer i forveien gis fast lege i vaktordningen 50 % forhøyet godtgjøring.
- 8.11 Eier av privat legekantor som etter kommunens bestemmelse benyttes som sentralt behandlingssted og utgangspunkt for legevaktvirksomheten, gis en årlig kompensasjon for merutgifter ved at flere leger anvender kontoret tilsvarende kr 4,32 per innbygger. Det forutsettes at legen selv dekker alle utgifter til kontorhold.

§ 9 Legevakt i interkommunal legevaktsentral i tiden 23.00 – 08.00

9.1 Timelønn i henhold til befolkningsgrunnlag

<i>Legevaktdistrikt</i>	<i>Timelønn</i>		<i>Timelønn spesialist</i>	
	<i>Ukedag</i>	<i>Lør/søn/helg/høytid</i>	<i>Ukedag</i>	<i>Lør/søn/helg/høytid</i>
I < 30 000	586	678	700	792
II 30 000 – 60 000	775	868	932	1 022
III 60 000 – 90 000	989	1 080	1 159	1 251
IV > 90 000	1 158	1 250	1 389	1 481

Trygdererefusjoner og egenandeler tilfaller kommunen.

- 9.2 For vakansvakter som varsles mindre enn fire virkedager før vakt gis et tillegg på 25 % av timelønn.
- 9.3 For leger som er ansatt eller har fastlegehjemmel i legevaktdistriktet ytes skyssgodtgjøring etter kommunenes reiseregulativ for reise til og fra legevaktsentral.
- 9.4 For reiser til og fra legevaktsentral tilstår leger som er ansatt eller har fastlegehjemmel i legevaktdistriktet kr 202 per påbegynt halvtime utover 30 minutter hver vei.
- 9.5 Eventuell bakvakt godtgjøres etter punkt 8.3, vaktklasse 1.

Bakvakt for lege som ikke oppfyller kompetansekravene i akuttmedisinforskriften godtgjøres etter punkt 8.5. Hvis bakvaktlegen må rykke ut for å bistå lege på vakt, utbetales bakvaktlegen et beløp fra kommunen tilsvarende trygdererefusjon(-er) og egenandel(-er). Bistand per telefon godtgjøres i henhold til takst 1bd, 1bk eller 1g. Kravet må dokumenteres.

- 9.6 Administrasjon av legevakt er kommunens ansvar. Det kan inngås avtale med lege om administrasjon av legevakt.
- 9.7 I interkommunale ordninger utpeker legenes tillitsvalgte i tilsluttede kommuner en tillitsvalgt og en varatillitsvalgt som representerer legene overfor vertskommunen.
- 9.8 Bestemmelsene under dette punktet (9) er uttømmende for så vidt gjelder godtgjøringer og andre vilkår.

§ 10 Reisetillegg, skyssgodtgjøring mv.

- 10.1 Med mindre reisetiden er medregnet i arbeidstiden, gis deltidstilsatt avtalelege reisetillegg etter normaltariffen når legen for å tjenestegjøre i deltidsstillingen reiser til og fra sitt faste kontorsted. Det ytes dessuten skyssgodtgjøring i samsvar med kommunalt reiseregulativ.
- 10.2 Skyssgodtgjøring i samsvar med kommunalt reiseregulativ tilstår for reiser mellom to eller flere tjenestesteder samme dag, bl.a. til og fra utekontor. Slik reisetid regnes som arbeidstid.
- 10.3 Ved tilkallinger utenom fastsatt arbeidstid tilkommer legen skyssgodtgjøring i samsvar med det kommunale reiseregulativet og reisetillegg etter normaltariffen dersom utgiftene ikke refunderes av folketrygden.
- 10.4 Godtgjøring etter dette punkt bortfaller dersom andre allmennlegeoppgaver utbetales som honorar etter ASA 4310 punkt 12.5.

§ 11 Utdanningspermisjoner mv.

- 11.1 Det legges til grunn at arbeidsgiver og legene i den enkelte kommune innenfor gjeldende reglementer, opplæringsplaner, avtaler o.l. samarbeider om å legge forholdene til rette slik at eventuell utdanning i samfunnsmedisin, allmennmedisin og arbeidsmedisin kan skje på hensiktsmessig måte. Det vises til hovedtariffavtalen kap. 1 § 14 Permisjon.
- 11.2 Utgifter til videre- og etterutdanning skal legen fortrinnsvis søkes dekket av fond iht. sentral avtale (statsavtalen).
- 11.3 Lege som er spesialist i allmennmedisin gis nødvendig fri med lønn for å fornye godkjenningen.
- 11.4 Lege med relevant spesialitet tilsatt i minimum 40 % stilling har rett til 4 måneders utdanningspermisjon med lønn per 5-årsperiode. Ansettelsestid som spesialist i annen relevant stilling hos samme eller annen arbeidsgiver, etter avvikling av eventuell foregående utdanningspermisjon, skal telles med ved beregning av 5-årsperioden. Det forutsettes at det legges fram et utdanningsprogram for relevant fagutvikling og/eller forskning.
- 11.5 Ved lønnet permisjon gjøres fradrag for lønn fra annen arbeidsgiver.
- 11.6 Tidspunkt for permisjon skal avtales mellom legen og kommunen.

§ 12 Spesielt for LIS1

- 12.1 For LIS1, cand. med. med lisens og medisinske studenter med lisens settes lønnen til minst kr 693 427 per år fra 1.1.2023~~4~~.
- 12.2 LIS1 skal arbeide under veiledning og tilsyn av lege i kommunehelsetjenesten i medhold av de plikter som er pålagt denne i en fastlegeordning. Tjenesten skal for øvrig fylle forskriftsmessige vilkår til ~~turnus~~LIS1-tjenesten. Kommunen skal sørge for at LIS1 til enhver tid har en oppdatert oversikt over hvem som er veileder, hvem som kan kontaktes dersom veileder ikke er tilgjengelig og hvem som er bakvakt ved legevakt ~~eller vakthavende lege etter pkt. 12.3~~.

Tjenesten skal tilrettelegges slik at målbeskrivelsen/læringsmål for LIS1 oppfylles.

~~12.3 Trygghetstillegg~~

~~Når LIS1 har legevakt skal kommunen etablere en ordning der LIS1 kan konsultere annen allmennlege over telefon. Annen lege skal fortrinnsvis være vakthavende lege i tilgrensende legevaktdistrikt. Kommunen godtgjør denne legen med kr 528 pr. vaktdøgn.~~

~~Bestemmelsen utgår når akuttmedisinforskriften § 7 trer i kraft.~~

- 12.43 Pålagt opplæringsvakt utenom ordinær åpningstid for LIS1 godtgjøres ~~time for time~~ ~~tilsvarende timelønn for LIS1, jf. pkt. 12.1.~~ i henhold til punkt 8.4 A.
- 12.54 LIS1 skal ikke arbeide uten veiledning og tilsyn av kommunelege i praksisen. Om dette av tvingende årsaker likevel skjer skal slik tjeneste godtgjøres med et 50 % tillegg til LIS1s lønn når tjenesten varer sammenhengende i mer enn 5 dager.
- 12.65 LIS1 tilstås permisjon med lønn og dekning av kursutgifter for pålagt deltakelse i fylkeslegenes kurs i offentlig helsearbeid samt i forbindelse med annen relevant veiledning spesielt tilrettelagt for LIS1.
- 12.76 LIS1 innlemmes i kommunens tjenstepensjonsordning (TPO) i henhold til bestemmelsene i hovedtariffavtalen selv om ansettelsesforholdet er kortere enn 6 måneder.
- 12.87 Boligtilbud for LIS1 må avklares mellom kommunen og LIS1 i god tid før tjenesten starter.
- 12.98 Det innvilges en dags velferdspermisjon for LIS1 hvis det er behov for flytting etter at sykehustjenesten er gjennomført. Det vises til hovedtariffavtalen kap. 1 § 14 Permisjon.
- ~~12.109~~ Partene anbefaler at LIS1s barn prioriteres med hensyn til plass i barnehage.
- ~~12.110~~ Kommunen plikter å stille nødvendig utstyr til disposisjon for LIS1.

§ 13 Samfunnsmedisin

- 13.1 Kommunens medisinsk-faglige rådgiver benevnes kommuneoverlege. Andre stillingsbenevnelser kan avtales.
- 13.2 Kommuneoverlegen bør være spesialist i samfunnsmedisin. Kommunen skal legge til rette for at lege uten slik kompetanse kan inngå gjensidig forpliktende avtale med kommunen om å gjennomføre spesialistutdanningsprogrammet, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 8-2.
- 13.3 Kommunen skal legge til rette for at stillingen som kommuneoverlege utgjør minst 50 % av full stilling.
- 13.4 For å sikre en definert arbeidstid for kommuneoverlegen, og for å definere kommunens ansvar for samfunnsmedisinske beredskapsoppgaver i forhold til akuttmedisinske katastrofer, alvorlige forurensninger, arbeid med tvungent psykisk helsevern og akutt smittevern, kan det etableres kommunal eller interkommunal beredskapsordning.

§ 14 Øvrige bestemmelser

14.1 Leger med arbeidsoppgaver og arbeidstid knyttet til skoleåret tilsettes i deltidsstilling.

14.2 *Overgangsordning*

Allmennleger som har personlige avtaler i form av omgjorte stads- eller distriktslegestillinger kan beholde disse avtaler som personlige ordninger og honoreres etter disse dersom de ønsker det.

Protokolltilførsel:

1. Pensjon

Partene er enige om at det med virkning fra 1. januar 2016 gis rett til pensjonsopptjening av beredskapsgodtgjøring og timelønn for legevaktarbeid. Beredskapsgodtgjøring er pensjonsgivende som tilleggslønn iht. hovedtariffavtalen kap. 3 pkt. 3.7.

2. Praksiskompensasjon

Partene var etter forhandlingene i 2013 enige om at praksiskompensasjon er næringsinntekt hvis formål er reell kostnadsdekning ved fravær fra praksis. På bakgrunn av resultatene av ny inntekt- og kostnadsundersøkelse som Helse- og omsorgsdepartementet har orientert partene om, skal partene i avtaleperioden vurdere om praksiskompensasjonen gir leger i fastlegepraksis reell kostnadsdekning.

3. Øyeblikkelig hjelp døgntilbud

Kommunen skal sørge for tilbud om døgnopphold for helse- og omsorgstjenester til pasienter og brukere med behov for øyeblikkelig hjelp. KS mener at kommunalt øyeblikkelig hjelp døgntilbud er en annen allmennlegeoppgave i kommunen, jf. fastlegeforskriften § 12. Likeledes at utrykning ved akutt behov til øyeblikkelig hjelp døgntilbud er en legevaktoppgave. Partene skal i avtaleperioden se nærmere på øyeblikkelig hjelp døgntilbud med sikte på å drøfte ulike måter å organisere legetjenesten i tilbudet.

4. Justering av økonomiske satser for 2023 2025

De økonomiske satsene i avtalen justeres i tråd med den økonomiske rammen i Hovedoppgjøret i KS-området for 2024.

~~Partene møtes for å diskutere innretning av satsene innenfor rammen innen utgangen av 2022.~~

5. Samfunnsmedisin

Kommuneoverleger vil ofte være en knapphetsressurs ved langvarige krisesituasjoner som gir økt behov for samfunnsmedisinsk kompetanse. Partene er enige om at det er hensiktsmessig å utarbeide et felles grunnlag for informasjon og veiledning til arbeidsgivere og tillitsvalgte om relevante rammer i avtaleverket som er egnet til å sikre at kommuneoverlegene har en forsvarlig arbeidsbelastning også i langvarige krisesituasjoner. Kommuneoverlegene er omfattet av hovedtariffavtalen. Dette innebærer at tariffavtalens bestemmelser får anvendelse. I dette ligger blant annet arbeidstidsbestemmelser og beredskapsordninger der det eksempelvis er mulig lokalt å avtale at vaktordningen ikke regnes med i den alminnelige arbeidstiden mot en

kompensasjon. Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med tillitsvalgte. For kommuneoverleger i særlig uavhengig stilling kan det ikke planlegges med at de til enhver tid skal være tilgjengelige for å utøve arbeid. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som innen 1. november 2022 skal utarbeide et felles grunnlag for informasjon og veiledning.

5. Legevakt

Partene er enige om at leger i kommunene skal sikres en forsvarlig arbeidstidsordning. Det er behov for regulering som sikrer legene et bedre vern enn i dag for både å beholde dagens leger og legge til rette for økt rekruttering av fastleger. Samtidig må kommunene gis rammevilkår som gjør det mulig å oppfylle sørge for ansvaret for øyeblikkelig hjelp til befolkningen i hele landet. Partene vil i avtaleperioden arbeide for å oppnå arbeidstidsordninger som gir legene et bedre vern og for systemendringer som beskrevet nedenfor.

Som ledd i å sikre en slik utvikling vil partene be regjeringen om å legge til rette for at fastlegenes plikt til legevakt utenom ordinær åpningstid blir en del av andre allmennlegeoppgaver som kommunen kan pålegge. Fastlegenes plikt til å delta i kommunens organiserte øyeblikkelig hjelp tjeneste i kontortiden opprettholdes. Legevakt innenfor andre allmennlegeoppgaver krever flere leger i kommunene og vil forutsette tilrettelegging fra statens side i form av forskriftsendringer og finansiering. Blant de forhold som må vurderes, utover endringer i fastlegeforskriften §§ 12 og 13, er tilpasning av regelverk for spesialistutdanning og etterutdanning, samt øvrige kompetansekrav. Partene er enige om at slike tilpasninger skal skje uten at kvaliteten i norsk allmennmedisin og legevakt tjeneste svekkes.

I god tid før revisjon av SFS 2305 (31.12.2023) skal det gjennomføres et partssammensatt arbeid for å tilpasse avtalereguleringen til den utvikling partene har ambisjon om.

Videre er partene enige om å be staten om en gjennomgang av finansieringsordningen for legevakt som sikrer forutsigbarhet både for leger og kommuner. I den forbindelse er partene enige om at det er nødvendig å vurdere gjennomgående innføring av ordinær lønnskompensasjon for legevaktarbeid.

Andre forhold som bør utredes er:

- a. — Utnyttelse av andre legeressurser enn fastlegene i kommunene. Større stillingsbrøker på legevakt og kombinasjonsstillinger
- b. — Prøve ut nye teknologiske løsninger

c. ~~Vurdere oppgave- og ansvarsfordeling i akuttmedisinsk kjede~~

~~6. Kommunens bruk av tilskuddsordningen på 50 millioner kroner for de minste legevaktsdistriktene~~

~~Partene er enig om å arbeide for økt utnyttelse av tilskuddsmidlene på 50 millioner som ble avsatt i statsbudsjettet 2022 for å redusere vaktbelastningen for legene i de minste legevaktsdistriktene.~~

~~7. Ensidig protokolltekst fra Legeforeningen om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser~~

~~Manglende oppfyllelse av den felles protokollen pkt. 6 vil ha som konsekvens at Legeforeningen ved neste avtalerevisjon ikke vil samtykke til å unnta arbeid på legevakt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd.~~

6. Overgangsbestemmelse

Virketid for ny godtgjøringsordning for LIS1, jf punkt 8.4 A settes til 1. september 2024.

Endringene i bestemmelsene om belastning for legevakt skal gjennomføres i alle legevakter i løpet av 2024.

For leger som pr 31. desember 2024 har arbeidet i ordning med ekstra friuker som følge av lavere bemanning enn tidligere bemanningsnorm, jf pkt 8.2 - 8.3, har rett til å avvike de ekstra friukene i løpet av 2025. Andre allerede inngåtte avtaler om avvikende ordninger kan videreføres ved enighet lokalt.

Dersom noen av partene ber om det skal partene innen 31.12.24 møtes for gjennomgang og eventuell revisjon av nye bestemmelser som viser seg å ha eller kunne gi utilsiktede konsekvenser. Dersom partene ikke blir enige om reviderte bestemmelser fastsettes disse av sentral nemnd etter Hovedavtalen del A § 6-1.