

VESTRE VIKEN HELSEFORETAK

Overenskomst Del B

mellom Vestre Viken og Den norske
legeforening (DNLF)

1.5.2022 – 30.4.2024

Revidert etter oppgjøret 2023

Sosiale bestemmelser kommer i tillegg til denne overenskomsten

Innhold

§1	Partsforhold og virkeområde mv	4
§ 1.1	Partsforhold	4
§ 1.2	Lokale parter	4
§ 1.3	Virkeområde.....	4
§ 1.4	Unntak.....	4
§ 2	Tjenesteplikt.....	4
§ 2.1	Tjenesteplikt.....	4
§ 2.2	Ambulerende tjeneste og fjernarbeid.....	4
§ 2.5	Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank	5
§ 3	Arbeidstid.....	5
§ 3.2	Alminnelig arbeidstid	5
§ 3.3	Utvidet tjeneste/arbeidstid og tjenesteplan.....	5
§ 3.6	Vaktordninger	6
§ 3.6.1	Med vaktordninger menes:.....	6
§ 3.6.3	Vernebestemmelser.....	6
§ 3.6.4	Fritak for vakt	6
§ 4	Faglig utvikling, videreutdanning mv.	6
§ 4.1	Generelt	6
§ 4.2	Permisjon	7
§ 4.2.1	Utdanningspermisjon.....	7
§ 4.2.2	Permisjon til kurs, kongresser og møter	7
§ 5	Lønnsbestemmelser.....	7
§ 5.1	Generelt	7
§ 5.3	Minimumslønn	7
§ 5.3.2	Medisinerstudenter	8
§ 5.3.2	Medisinerstudenter m/lisens.....	8
§ 5.3.3	Turnusleger/LIS1/0-1 år av spesialisering	8
§ 5.3.4	Leger i spesialisering	8
§ 5.3.5	Legespesialist	8
§ 5.3.6	Overleger.....	8
§ 5.3.7	Tillegg for doktorgrad.....	8

§ 5.4.7 Grenspesialitet	8
§ 5.4.8 Veileder i psykoterapi	8
§ 5.4.9 Seksjonsoverlege	8
§ 5.4.10 Individuelle tillegg	9
§5.4.11 Spesialiststige	9
§ 5.5 Vaktlønn	9
§ 5.6.1 Kompensasjon ved utrykning	9
§ 5.7 Uforutsette vakter	9
§ 5.8 Tilfeldig overtid	9
§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid	10
§ 5.11 Særlig lønnsordninger	10
§ 7 Utbetaling av lønn	10
§ 8 Særlige bestemmelser	11
§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter	11
§ 8.3.2 Bolig for turnusleger/LIS1	11
§ 8.3.4 Barnehageplass for turnusleger	11
§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak	11
§ 8.4.1 Vaktrom	11
§ 8.4.2 Oppsigelsesfrist	11
§ 8.4.3 Likestilling	11
§ 8.4.4 Mat på vakt	12
§ 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere	12
§ 8.6.1 Seniorsamtale	12
§ 8.6.2 Økonomiske tiltak	12
§ 8.7 Barnehageplass	12
§ 8.8 Velferdspermisjoner	13
§ 8.9 Dekning av utgifter på reise i foretakets tjeneste	13

§1 Partsforhold og virkeområde mv

§ 1.1 Partsforhold

Partene i overenskomsten er Vestre Viken og DNLF ved Vestre Viken.

§ 1.2 Lokale parter

DNLF som part er representert ved tillitsvalgte for henholdsvis overleger og leger i spesialisering.

§ 1.3 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for medlemmer av DNLF som er tilsatt ved Vestre Viken.

Overenskomstens A2-del som er inngått mellom Spekter og DNLF legges til grunn som minimumsbestemmelser for overenskomstens B-del mellom Vestre Viken og DNLF.

§ 1.4 Unntak

Overenskomstens bestemmelser om lønn og arbeidstid omfatter ikke foretakets ledelse. Med foretakets ledelse menes ledere på nivå 1, 2 og 3. I tillegg unntas ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

§ 2 Tjenesteplikt

§ 2.1 Tjenesteplikt

Ref. A2, § 2.1

Det er flere tjenestesteder i helseforetaket. For den enkelte lege skal tjenestestedet angis i arbeidsavtalen.

§ 2.2 Ambulerende tjeneste og fjernarbeid

Ref. A2, § 2.2

(Fjernarbeid: Arbeidet i mange virksomheter organiseres på en annen måte enn tidligere. Teknologien gjør det i større grad mulig å arbeide på geografisk avstand fra det faste arbeidsstedet, jf. protokoll fra innledende sentrale forhandlinger av 15.4.2010)

Ambulerende tjeneste og fjernarbeid skal omfattes av en egen avtale, og den enkelte lege deltar i slik tjeneste på frivillig grunnlag, jf. A2.

Avtalen om ambulerende tjeneste skal blant annet inneholde bestemmelser om:

- Arbeidsgiveransvar
- Lønns- og arbeidsvilkår (herunder pensjons- og forsikringsforhold)
- Beregning av arbeidstid på reise til og fra arbeidsstedet
- Dekning av reiseutgifter
- Oppsigelsesfrist

Ved ambulerende tjeneste skal ekstra reisetid inngå i den alminnelige arbeidstiden.

§ 2.5 Tjeneste i utrykningskjøretøy, ambulanshelikopter og trykktank

Alle leger som utfører tjeneste ved legeambulanse, legehelikopter og trykktank skal omfattes av egen avtale. Dette omfatter også leger som ordinært ikke utfører slikt arbeid.

Avtalen skal blant annet omfatte forsikringsordning for deltakere i slik tjeneste som dekker alle aspekter ved tjenesten, bl.a. følge av kritisk syke pasienter under transport i forbindelse med overføring til et annet sykehus og utrykning som følge av alvorlige ulykker.

§ 3 Arbeidstid

§ 3.2 Alminnelig arbeidstid

Arbeidstid som ikke er vakttjeneste legges som hovedregel i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 18.00 i ukens 5 første dager. Leger som ikke går i vakt kan i tillegg pålegges kveldsarbeid frem til kl. 19.00 i ukens 5 første dager inntil 1 gang per måned i gjennomsnitt. Jf. A2.

Etter forhandling med tillitsvalgte eller den enkelte lege, kan arbeidsgiver unntaksvis inngå avtale om annen ordning. Slik ordning skal ikke dekke eller erstatte vaktarbeid. Særsilt kompensasjon fastsettes lokalt.

Dersom det i den alminnelige arbeidstiden for leger er oppsatt aktivt eller passivt arbeid mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer per uke.

For leger som ikke har vakt i henhold til tjenesteplan, slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul - og nyttårsaften.

Helligdager: 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag (kl. 00.00 - kl. 24.00).

Høytidsdager: 1. mai, 17. mai (kl. 00.00 – 24.00).

Aftener: Påskeaften (kl. 00.00 - 24.00), pinseaften, julaften og nyttårsaften. Tiden etter kl. 12.00 på disse dager kompenseres som hellig- og høytidsdager.

For Ringerike sykehus gjelder:

Den alminnelige arbeidstid er 35,5 t/uke for alle som går/har gått i vaktordning med avtalt tjenestetid etter kl. 20.00.

§ 3.3 Utvidet tjeneste/arbeidstid og tjenesteplan

I Vestre Viken pålegges det fast utvidelse av den alminnelige arbeidstid med 2,5 time i gjennomsnitt per uke. Dette innebærer at arbeidstiden vil være henholdsvis 38/40 timer i gjennomsnitt per uke.

Fordeling av den daglige arbeidstid, vaktarbeid og utvidet tjeneste/arbeidsplan skal fremgå av en tjenesteplan. Tjenesteplanene avtales på hver enkelt avdeling mellom avdelingsledelsen og den enkelte lege. Tjenesteplanen skal utarbeides ut fra avdelingens faktiske behov for legearbeid og antall leger. Tjenesteplanene skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Ved oppsigelse av tjenesteplan og/eller avtale om utvidet arbeidstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst 2 mnd. Ny tjenesteplan skal foreligge senest 1 måned før iverksettelse.

Oppsigelse eller endring av frivillig utvidet tjeneste skal av partene være saklig begrunnet.

§ 3.6 Vaktordninger

§ 3.6.1 Med vaktordninger menes:

Ref. A2, § 3.6.1.

Med utrykning menes aktivt arbeid under passiv vakt og omfatter både fysisk utrykning og telefonhenvendelser; og godtgjøres per påbegynte halvtime. Reisetid fra hjemmet til sykehuset godtgjøres med inntil 30 minutter. For leger med hjemmevakt tilstås telefongodtgjørelse i henhold til gjeldende retningslinjer, alternativt skal arbeidsgiver stille mobiltelefon til rådighet.

Arbeidsgiver dekker reiseutgifter etter satsene i Statens reiseregulativ i forbindelse med utrykning på hjemmevakt. Etter avtale med arbeidsgiver kan utgifter til taxi i forbindelse med utrykning dekkes der dette måtte bli nødvendig.

§ 3.6.3 Vernebestemmelser

Vernebestemmelser ref. A2, § 3.6.3 skal overholdes. I helt spesielle tilfelle kan vernebestemmelsene fravikes etter avtale mellom Den norske legeforening v/FTV og arbeidsgivers representant. FTV kan delegere dette ansvaret videre til KTV etter avtale.

§ 3.6.4 Fritak for vakt

Ref. A2, § 3.6.4

Overordnet lege i særlig belastende fag kan be seg helt eller delvis fritatt for plikt til vakt ved fylte 55 år. Med særlig belastende fag menes: Fag som har hyppige vakter (tilstede eller hjemmevakt) og som jevnlig har arbeid/uttrykning på vakt om natten.

Når leger går ut av vakt i henhold til overenskomstens bestemmelser, skal legen som hovedregel beholde den alminnelige arbeidstid som gjelder for den vaktordningen legen har arbeidet i de foregående to årene.

Foretaket bør tilrettelegge for at overordnede leger som går ut av vakt kan arbeide med bl.a. forskning, fagutvikling, opplæring, kvalitet mv. Eventuell kompensasjon ved vaktfritak skal drøftes individuelt.

Det legges til rette for at gravide arbeidstakere ikke skal ha en arbeidssituasjon som medfører unødig belastning. Gravide og ammende arbeidstakere skal fritas fra vakt i henhold til A2 § 3.6.4. Arbeidstaker beholder lønn etter opprinnelig tjenesteplan.

§ 4 Faglig utvikling, videreutdanning mv.

§ 4.1 Generelt

For leger i spesialisering (LIS 1 – 3) skal det avsettes i gjennomsnitt 4 timer per uke til faglig fordypning. Tid til faglig fordypning skal fremgå av tjenesteplanen. Fordypningstiden skal bidra til en planlagt faglig utvikling i spesialiseringen. Den enkelte lege skal legge en plan for

utnyttelse av denne tiden sammen med sin veileder/avdelingsleder. Dersom legen må omdisponeres, skal det inngås avtale om hvordan denne tiden skal tas igjen. Omdisponering av fordypningstid kan kun pålegges av avdelingsleder eller dennes stedfortreder. Tid til faglig fordypning skal som hovedregel ikke gis i kortere periode enn 4 timer sammenhengende.

Tid til faglig fordypning kommer i tillegg til deltagelse på internundervisning. Fordypningstiden skal i hovedsak benyttes til faglig utvikling. Tiden kan med fordel benyttes til forberedelse av internundervisning og læringsmålsrelaterte oppgaver som innebærer e-læring, gruppeveiledning og mester – svenn/ skyggelæring. Som hovedregel skal faglig fordypning skje på arbeidsteden, men unntak kan avtales.

For overleger skal det legges til rette for faglig fordypning og forberedelse til undervisning i arbeidsteden.

Leger som disputerer for sin doktorgrad innvilges 2 uker permisjon med lønn etter tjenesteplan til forberedelse for avhandling.

§ 4.2 Permisjon

§ 4.2.1 Utdanningspermisjon

Ved utdanningspermisjon betales overlegens fulle lønn etter oppsatt tjenesteplan. Det forutsettes et utdanningsprogram, og en tilbakemelding etter gjennomført permisjon. Dersom det tilstås lønn fra annen arbeidsgiver i permisjonen, skal denne som hovedregel gå til fradrag i den lønn som utbetales fra foretaket.

§ 4.2.2 Permisjon til kurs, kongresser og møter

Det skal gis permisjon med lønn etter tjenesteplan til kurs, kongresser og møter som bidrar til å vedlikeholde og videreutvikle den enkelte leges og avdelings kompetanse. Arbeidsgiver skal legge til rette for at leger gis nødvendig permisjon med lønn etter tjenesteplanen i forbindelse med reise til og fra innvilget deltakelse på kurs, kongresser og møter. Arbeidsgiver dekker utgifter som er avtalt på forhånd, og som ikke dekkes av Fond III eller på annen måte.

§ 5 Lønnsbestemmelser

§ 5.1 Generelt

Partene er enige om at den enkelte arbeidstakers samlede lønn ikke skal reduseres som følge av inngåelse av B-dels overenskomst mellom Vestre Viken og DNLF.

Ref. A2, § 5.1

Partene er enige om at lønn som rekrutteringsvirkemiddel skal nyttes aktivt i fremtiden. Arbeidstaker kan be om å få sin lønn vurdert mellom lønnsoppgjørene. Arbeidsgiver kan uavhengig av arbeidstakers stillingsstørrelse gi lønnstillegg av fast eller midlertidig karakter mellom oppgjørene.

§ 5.3 Minimumslønn

Avtalte tillegg flyter oppå minimumslønn.

§ 5.3.2 Medisinerstudenter

Medisinstudenter uten lisens skal minimum avlønnes etter det arbeidet som utføres etter overenskomst for denne yrkesgruppen.

§ 5.3.2 Medisinerstudenter m/lisens

Ny minimumslønn med virkning fra 1.1.2023: Kr 516 990

§ 5.3.3 Turnusleger/LIS1/0-1 år av spesialisering

Ny minimumslønn med virkning fra 1.1.2023: Kr 597 700

§ 5.3.4 Leger i spesialisering

Ny minimumslønn med virkning fra 1.1.2023:

Kategori A / 1-2 år av gjennomført spesialisering: Kr 663 900

Kategori B / 2-4 år gjennomført av spesialisering: Kr 712 600

Kategori C / > 4 år av gjennomført spesialisering: kr 791 000

(Kategori D - spesialist: Kr 841 495)

§ 5.3.5 Legespesialist

Ny minimumslønn med virkning fra 1.1.2023: Kr 846 000

§ 5.3.6 Overleger

Ny minimumslønn med virkning fra 1.1.2023: Kr 938 900

Leger i spesialisering som konstitueres som overlege lønnes med minst minimumslønn for overleger.

§ 5.3.7 Tillegg for doktorgrad

Doktorgradstillegg: kr 45 000 (inngår i basislønn)

§ 5.4.7 Grenspesialitet

Lege med grenspesialitet gis en årlig kompensasjon for dette som følger:

Kr. 15.300,- utenfor basis.

§ 5.4.8 Veileder i psykoterapi

Lege som er godkjent veileder i psykoterapi, og som har veiledningsplikt gis en årlig kompensasjon for hel stilling på minimum Kr 20.000. Tillegget inngår i basislønn.

§ 5.4.9 Seksjonsoverlege

Lege med funksjon som seksjonsoverlege gis en årlig kompensasjon på minimum:

- Kongsberg sykehus: Avtalte individuelle tillegg videreføres.
- Drammen sykehus: Kr 25 500. Tillegget inngår ikke i basislønn.
- Bærum sykehus: Kr 20 000. Tillegg inngår i basislønn.
- Ringerike sykehus: Avtalte individuelle tillegg videreføres.

§ 5.4.10 Individuelle tillegg

I tillegg gjelder følgende ved Ringerike sykehus:

LIS Kategori A / 1-2 år gjennomført spesialisering:	kr 10 000
LIS Kategori B / 2-4 år gjennomført spesialisering:	kr 22 000
LIS Kategori C/D / > 4 år gjennomført spesialisering:	kr 30 000

Ovennevnte tillegg inngår ikke i basislønn.

§5.4.11 Spesialiststige (inngår i basis)

Etter 5 år som spesialist	kr 10.000
Etter 10 år som spesialist	kr 16.000
Etter 15 år som spesialist	kr. 22.000

§ 5.5 Vaktlønn

Overleger og Legespesialister: Det gis en kompensasjon for vakt med 0,03 % av basislønn og utbetales per vakttime (aktive timer og omregnede passive timer).

LIS: Det gis en kompensasjon for vakt med 0,028 % av basislønn og utbetales per vakttime (aktive timer og omregnede passive timer). De nye satsene for vaktlønn gjelder fra 01.12.23.

For faktisk utført arbeid på hellig- og høytidsdager, samt aftener (jf. § 3.2) utbetales en ekstra kompensasjon på 0,03 % av basislønn, og utbetales per vakttime (aktive timer, utrykning og omregnede passive timer). Denne kompensasjonen utbetales også ved uforutsett vakt.

§ 5.6.1 Kompensasjon ved utrykning

Ved utrykning gis en kompensasjon på 0,08 % av basislønn per arbeidet time.

Ved utrykning på passiv vakt/hjemmevakt betales det som for tilfeldig overtid den tid utrykningen varer, dog ved uforutsett vakt betales det som for denne.

§ 5.7 Uforutsette vakter

Uforutsette vakter godtgjøres med 0,13 % av basislønn og utbetales per vakttime (aktive og omregnet passive timer). Timene som må tas ut i forsvarlig hvile, jf vernebestemmelsene § 3.6.3, skal ikke medføre trekk i lønn.

§ 5.8 Tilfeldig overtid

Tilfeldig overtid er definert som kortvarig og tilfeldig ekstraarbeid utover tjenesteplan i hel stilling, og betales med 0,08 % av basislønn per arbeidet overtidstimer.

Arbeidstakere i deltidsstillinger har rett til kompensasjon etter dette punkt dersom de pålegges å jobbe utover hel stilling per dag eller per uke.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte lege kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Ved avspasering time for time utbetales differansen mellom ordinær timelønn og

overtidstillegget.

§ 5.10 Kompensasjon for utvidet tjeneste/arbeidstid

Utvidet tjeneste kompenseres med minimum følgende prosent av basislønn per time for alle leger:

Turnusleger/LIS1:

Kongsberg sykehus:	0,07
Ringerike sykehus:	0,07
Drammen sykehus:	0,076
Bærum sykehus:	0,08

Leger i spesialisering:

Kongsberg sykehus:	0,07
Ringerike sykehus:	LIS A 0,08
	LIS B 0,09
	LIS C/D 0,09
Drammen sykehus:	0,076
Bærum sykehus:	0,08

Legespesialist:

Kongsberg sykehus:	0,08
Ringerike sykehus:	0,09
Drammen sykehus:	0,076
Bærum sykehus:	0,08

Overleger:

Kongsberg sykehus:	Inntil 48t 0,08
	Over 48t 0,09
Ringerike sykehus:	0,10
Drammen sykehus:	0,078
Bærum sykehus:	0,08

§ 5.11 Særlig lønnsordninger

Ref. A2 § 5.11.

Ved inngåelse av avtaler for ekstraordinære arbeidsoppgaver skal det fremgå i avtalen om kompensasjonen skal inngå i sykelønns- og/eller pensjonsgrunnlag.

§ 7 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales innen den 12. hver måned.

§ 8 Særlige bestemmelser

§ 8.3.1 Reise- og flytteutgifter

LIS1 har rett til dekning av reise- og flytteutgifter etter Sosial- og helsedirektoratets retningslinjer.

Lege under spesialisering som må foreta reise utover 700 km for å tiltre stilling av minst 1 års varighet, får dekket skyss og transportutgifter i henhold til satsene i Statens reiseregulativ. Hvis vedkommende lege slutter i tjenesten før 2 år er gått skal det vurderes om utbetalte skyss- og transportutgifter skal tilbakebetales forholdsmessig.

Det vises for øvrig til foretakets retningslinjer for flyttegodtgjøring. Avtaler gjøres med den enkelte før tiltredelse.

§ 8.3.2 Bolig for LIS1

LIS1 skal tilbys tilfredsstillende boligforhold i henhold til Statens helsetilsyns retningslinjer. Leiligheten skal være tidsmessig innredet.

§ 8.3.4 Barnehageplass for LIS1

LIS1 skal prioriteres ved søknad om barnehageplass til barnehager der foretaket har fortrinnsrett eller opsjon til barnehageplasser. LIS1 gis informasjon i forhold til søknad om barnehageplass når vedkommende har fått tildelt LIS1 tjeneste.

§ 8.4 Arbeidsmiljø og vernetiltak

§ 8.4.1 Vaktrom

Vaktrom skal som hovedregel være utstyrt med telefon og PC med tilgang til internett og journalsystem, samt ha hensiktsmessig tilgang til toalett og dusj.

Lege i vakt skal ha tilgang på mat.

Oppholdsrom for leger i vakt skal som hovedregel være utstyrt med TV og PC med tilgang til internett og journalsystem.

For Kongsberg sykehus gjelder:

Eksisterende ordning med mat på vakt videreføres.

§ 8.4.2 Oppsigelsesfrist

For fast ansatte arbeidstakere skal oppsigelsesfristen være minst 3 måneder. For midlertidig ansatte arbeidstakere er oppsigelsesfristen 1 måned. I de tilfeller hvor arbeidstakeren sier opp sin stilling, løper fristen fra oppsigelsesdato. For øvrig vises til AML. § 15-3.

§ 8.4.3 Likestilling

Med likestilling forstås aktiv unngåelse av direkte og indirekte kjønnsdiskriminering etter Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.

Alle arbeidstakere skal ha like muligheter til arbeid, faglig og personlig utvikling og avansement. De skal likestilles med hensyn til tilsetting, lønnsbetingelser og kompetanseutvikling. Alle arbeidstakere skal ha samme mulighet til å forene familieliv og arbeid.

Partene er enige om at arbeidstakere i midlertidige stillinger som blir gravide eller som er i foreldrepermisjon trenger særskilt vern.

Partene er enige om at leger som er gravide eller i foreldrepermisjon ikke skal utsettes for diskriminering i forbindelse med søknad/forlengelse av vikariat, når dette skyldes graviditet eller foreldrepermisjon.

Lege som er gravid eller i foreldrepermisjon skal ved søknad på stilling eller forlengelse av vikariat, behandles på samme måte som dersom vedkommende var i jobb uten å være gravid eller i foreldrepermisjon. Har arbeidsgiver saklige grunner til ikke å tilby stilling/forlengelse av vikariat til lege som er gravid eller i foreldrepermisjon, må dette kunne dokumenteres.

Det vises i denne sammenheng til Lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 6 og AML. kap. 13.

§ 8.4.4 Mat på vakt

Mat på vakt: Leger med aktiv vakt i 15 timer eller mer tilbys mat på vakt (middag og brødmat til kvelds og frokost)

§ 8.6 Seniorpolitikk/eldre arbeidstakere

Ref. A2 § 8.6.

Partene er enige om at personalpolitikken også skal ha fokus på seniorpolitikk. Målet er å sikre arbeidstakere som er ansatt i foretaket en mulighet til å bruke sin faglige og personlige kompetanse i arbeidet. Det bør legges til rette for tilpassede løsninger avhengig av den enkeltes behov. Dette innebærer blant annet at når en lege ber seg fritatt for å gå i vaktordninger eller at arbeidssituasjonen på annen måte tilsier behov for endringer, skal det foretas en individuell vurdering med sikte på et tilpasset opplegg.

§ 8.6.1 Seniorsamtale

Alle ansatte i foretaket som er fylt 58 år tilbys seniorsamtale. Dette gjelder også ledere. Samtalen skal gjennomføres en gang hvert år. Samtalen skal gjennomføres mellom den ansatte og nærmeste leder og skal fortrinnsvis inkluderes i ordinær utviklingssamtale, og referatføres her. Samtalen skal inneholde et livsfaseperspektiv og resultere i konkrete tiltak som medfører at den ansatte mestrer arbeidssituasjonen. Det skal i samtalen tas hensyn til hvor i yrkesløpet den ansatte er.

§ 8.6.2 Økonomiske tiltak

Det vises til retningslinjer i foretakets elektroniske personalhåndbok og gjeldende administrative bestemmelser om seniorpolitiske tiltak.

§ 8.7 Barnehageplass

I forbindelse med tildeling av barnehageplasser i barnehager som foretaket har fortrinnsrett eller opsjon på plasser i, er ansatte i utdanningsstillinger å betrakte som fast ansatte og vil følge de til enhver tid gjeldende retningslinjer for tildeling av barnehageplass ut fra dette. Tilsvarende

gjelder også for vikariater på 3 måneder eller mer.

§ 8.8 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner med lønn innvilges etter individuell vurdering, og er nærmere omtalt i foretakets elektroniske personalhåndbok.

§ 8.9 Dekning av utgifter på reise i foretakets tjeneste

På reiser i foretakets tjeneste får ansatte dekket sine utgifter etter satsene i Statens reiseregulativ.