

REGIONERNES LØNNINGS-  
OG TAKSTNÆVN

FORENINGEN AF SPECIALLÆGER

O V E R E N S K O M S T

for

overlæger

**\*\*NYT\*\*** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst

**\*\*NYT\*\*** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse

**\*\*NYT\*\*** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden

---

2008

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.....	5
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	5
§ 2. ARBEJDSOMRÅDE M.V. ....	5
KAPITEL 2. LØN M.V.....	6
§ 3. LØNDANNELSE .....	6
§ 4. PENSIONSGIVENDE GRUNDLØN .....	6
§ 5. FUNKTIONSLØN .....	7
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN.....	7
§ 7. OVERGANGSBESTEMMELSER .....	8
§ 8. PENSION .....	8
§ 9. ATP-BIDRAG .....	10
§ 10. UDBETALING AF LØN OG INDBETALING AF PENSIONS BIDRAG .....	10
§ 11. DELTIDS BESKÆFTIGELSE .....	10
KAPITEL 3. ARBEJDS TID, VAGT, FRIDAGE, UDETJENESTE M.V. ....	10
§ 12. ARBEJDS TID.....	10
§ 13. VAGTFORMER .....	11
§ 14. VAGT PÅ TJENESTESTEDET .....	11
§ 15. VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET .....	11
§ 16. BEREDSKABS VAGT .....	12
<b>§ 17. DELVAGT PÅ HVERDAGE .....</b>	<b>13</b>
§ 18. DELVAGT PÅ LØRDAG, SØNDAGE OG SØGNEHELLIGDAGE.....	14

§ 19. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGT PÅ ELLER UDEN FOR TJENESTESTEDET .....	15
§ 20. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER BEREDSKABSVAGT .....	16
§ 21. ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER .....	16
§ 22. SENIORVILKÅR .....	16
§ 23. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED .....	17
§ 24. HVILETID OG FRIDØGN .....	17
§ 25. UDETJENESTE .....	18
KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	20
§ 26. TJENESTEFRIHED OG EFTERUDDANNELSE .....	20
§ 27. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG .....	20
§ 28. FRAFLYTTTELSE AF TJENESTEBOLIG, SYGDOM, VÆRNEPLIGT OG EFTERLØN.....	21
§ 29. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE .....	21
§ 30. ATTESTUDSTEDELSE.....	23
§ 31. PATIENTTRANSPORT .....	23
§ 32. BIBESKÆFTIGELSE OG KONSULTATION .....	24
§ 33. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	24
KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	25
§ 34. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	25
BILAG 1. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN .....	26
BILAG 2 FOR OVERLÆGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S).....	28

**PROTOKOLLAT OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR OVERLÆGER,  
DER ØNSKER AT BIBEHOLDE TJENESTEMANDSANSÆTTELSE.....29**

**BILAG TIL PROTOKOLLATET FOR OVERLÆGER, DER ØNSKER AT  
BIBEHOLDE TJENESTEMANDSANSÆTTELSE, OM VILKÅR FOR  
OVERLÆGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN  
OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN  
OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB  
(H:S) .....32**

**PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED  
INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER .....33**

## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

### § 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

**Overenskomsten gælder for overlæger i regional tjeneste.**

**Overenskomsten gælder for overlæger ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.**

**Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.**

*Stk. 2.*

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd,
- 2) pensionerede tjenestemænd fra
  - a) staten, folkeskolen og folkekirken,
  - b) regioner, kommuner og tidligere amter,
  - c) offentligt finansierede eller koncessionerede virksomheder,
- 3) andre, der oppebærer understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag.

### § 2. ARBEJDSOMRÅDE M.V.

*Stk. 1.*

Ansættelse finder sted ved en region med tjeneste ved en sygehusafdeling/et område/et sygehus eller en lignende sygdomsbehandlende institution.

*Stk. 2.*

Arbejdsområdet omfatter de arbejdsopgaver, der er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold, herunder eventuel konsulenttjeneste til andre afdelinger, ambulatorier m.v. på eget sygehus og andre af regionens sygehuse inden for samme fagområde. Undervisning af en afdelings eget personale hører ligeledes under arbejdsområdet. Efter aftale mellem regionen og Foreningen af Speciallæger kan arbejdsområdet også omfatte bl.a. tilgrænsende opgaver under socialområdet og undervisnings- og kulturområdet.

For enhver overlægestilling fastlægges i en stillingsbeskrivelse omfanget af de til stillingen knyttede særlige funktioner, herunder ledelsesfunktioner, eventuel konsulentforpligtelse m.v.

Stillingsbeskrivelse skal foreligge ved stillingsopslag.

*BEMÆRKNINGER:*

*Vilkår vedrørende overlægers varetagelse af patientbehandling inden for eget fagområde på andre tjenestesteder i regionen end hovedtjenestestedet ("udetjeneste") fremgår af § 25.*

## KAPITEL 2. LØN M.V.

### § 3. LØNDANNELSE

*Stk. 1.*

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 4, funktionsløn, jf. § 5, kvalifikationsløn, jf. § 6, og resultatløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for overlæger m.fl. (Regionernes OK-samling [11.20.15](#))<sup>1</sup>.

Lønbestemmelser for overlæger, der har valgt at bibeholde tjenestemandsansættelse, fremgår af protokollat til overenskomsten.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

*Stk. 2.*

Overlæger er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for overlæger m.fl. (OK [11.20.15](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

*BEMÆRKNINGER:*

*Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister samt opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.*

### § 4. PENSIONSGIVENDE GRUNDLØN

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

For overlæger er grundlønnen 540.400 kr. (31-03-2000 niveau) – **med virkning fra den 01-04-2009 546.200 kr. (31-03-2000 niveau).**

---

<sup>1</sup> Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

For overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat, er grundlønnen 519.600 kr. (31-03-2000 niveau) - **med virkning fra den 01-04-2009 525.400 kr. (31-03-2000 niveau).**

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

**Grundlønsforhøjelserne pr. den 01-04-2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte tillæg bevares uændret. Alle lokalt aftalte tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.**

## § 5. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling, som overlægen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

*Stk. 2.*

Til overlæger, der ikke varetager formaliseret vagt, ydes et pensionsgivende fleksibilitetstillæg på 12.300 kr. (31-03-2000 niveau).

Fleksibilitetstillægget ydes tillige overlæger, der alene indgår i delvagt på lørdage, søndage og søgnehellidage, jf. § 18.

*Stk. 3.*

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, overlægen varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 01-04-2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 1 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

## § 6. KVALIFIKATIONSLØN

*Stk. 1.*

Kvalifikationstillæg ydes udover grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer.

*Stk. 2.*

Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 01-04-2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 1 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

## § 7. OVERGANGSBESTEMMELSER

### *Stk. 1.*

Overlæger, der var ansat den 31-03-2003, bevarede i forbindelse med overgang til nye lønformer pr. den 01-04-2003, som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn, overlægepulje og lokale chefpuljer.

Aftale om lønforbedringer af decentral løn, overlægepulje eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes efter den lokale aftales ordlyd.

### *Stk. 2.*

Overlæger, som ved overgang til nye lønformer fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 17.500 kr. (31-03-2000 niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen.

### *BEMÆRKNINGER:*

*For overlæger, der pr. den 01-04-2003 oppebar tillæg ydet efter aftalen om tillægspulje for overlæger (overlægepuljen), blev dette (overlægepulje-)tillæg nedsat med 8.750 kr. (31-03-2000 niveau).*

### *Stk. 3.*

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationslønnen under den pågældendes ansættelse, dog bortset fra forfremmelser til højere grundlønninger. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

## § 8. PENSION

### **\*\*NYT\*\***

### *Stk. 1.*

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,12 % - **med virkning fra den 01-04-2009 16,85 % og fra den 01-04-2010 17,5 %** - af de pensionsgivende løndelev i henhold til §§ 4 – 6.

De i § 14 (vagt på tjenestestedet), § 15 (vagt uden for tjenestestedet), § 16 (beredskabsvagt), § 17 (**delvagt på hverdage**) og § 18 (delvagt på lørdage, søndage og søgneheligdage) anførte vagthonorarer er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag af disse løndelev er 5 % - **med virkning fra den 01-04-2009 10 %**.



Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

*Stk. 2.*

Efter anmodning fra en overlæge kan der i en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

*Stk. 3.*

Hvis en overlæge afholder ferie med feriegodtgørelse ydet af en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag, som om der var afholdt ferie med løn.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 4.*

**For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.**

**Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.**

**Ved udbetaling som løn gælder følgende:**

- **Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.**
- **Beløbet er ikke pensionsgivende.**
- **Beløbet indgår ikke ved beregning af merarbejdsbetaling.**

**Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK [11.12.1](#)).**

*Stk. 5.*

Ændringer i vedtægter/regulativer for Lægernes Pensionskasse skal godkendes af overenskomstens parter.

*Stk. 6.*

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der er indbetalt efter den 01-04-1995.

For bidrag indbetalt inden denne dato gælder hidtidige regler.

Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere, i forbindelse med at de tager bopæl uden for Danmark. Lægernes Pensionskasse har udarbejdet skema om ansættelsesoplysninger m.v. herom.

## § 9. ATP-BIDRAG

### **\*\*NYT\*\***

Overlæger er omfattet af ATP-ordningens C-sats, jf. OK [11.33.1](#). **Med virkning fra 01-01-2010 ændres satsen til A-sats.**

## § 10. UDBETALING AF LØN OG INDBETALING AF PENSIONSBI DRAG

Lønnen udbetales månedsvi s bagud. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler regi-  
onen det samlede pensionsbidrag til Lægernes Pensionskasse.

## § 11. DELTIDSBESKÆFTIGELSE

En overlæge kan ansættes på deltid efter konkret aftale mellem regionen og Foreningen af Speciallæger.

Arbejde ud over det aftalte timetal skal i videst muligt omfang søges undgået. Eventuelle arbejdstimer ud over det aftalte og op til 37 timer pr. uge i gennemsnit honoreres med normaltimesteløn og der indbetales pensionsbidrag for de præsterede mertimer. I stedet for betaling kan mertimer afspadsreses i forholdet 1:1.

## KAPITEL 3. ARBEJ DSTID, VAGT, FRIDAGE, UDETJENESTE M.V.

### § 12. ARBEJ DSTID

#### *Stk. 1.*

For fuldtidsbeskæftigede overlæger er ikke fastsat en højeste arbejdstid. Disse overlægers arbejdstid kan derfor ikke afgrænses til et bestemt omfang, hvora f følger, at der ikke kan ydes godtgørelse for overarbejde. Arbejdet søges tilrettelagt således, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget overlæge ikke væsentligt overstiger 37 timer pr. uge.

#### *Stk. 2.*

Det daglige arbejde tilrettelægges under hensyn til afdelingens/områdets/sygehusets/institutionens drift, herunder patientbehandling, undervisning og forskning, samt de af ledelsen nærmere fastsatte bestemmelser herfor.

For den enkelte overlæge, der er pålagt vagttjeneste, jf. § 13, udarbejdes for en lokalt nærmere fastsat periode en plan over vagter, ugentlige fridage og eventuelle afspadseringsdage. Ved ændringer i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

#### *Stk. 3.*

Overlæger er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (OK [33.01.2.1](#)).

**\*\*NYT\*\***

### § 13. VAGTFORMER

Overlæger kan, jf. dog § 22, stk. 1, pålægges følgende vagtformer:

- a) Vagt på tjenestestedet, hvor overlægen opholder sig på sygehuset og tilkaldes til effektivt arbejde.
- b) Vagt uden for tjenestestedet, hvor overlægen tilkaldes til effektivt arbejde.
- c) Beredskabsvagt.
- d) **Delvagt på hverdage.**
- e) Delvagt på lørdage, søndage og søgnehelligdage.

### § 14. VAGT PÅ TJENESTESTEDET

*Stk. 1.*

Under vagt på tjenestestedet opholder overlægen sig på sygehuset og er til rådighed for effektivt arbejde.

Vagt på tjenestestedet kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Vagt på tjenestestedet betales på hverdage med 3.019,28 kr. pr. vagt (31-03-2000 niveau) og på lørdage, søndage og søgnehelligdage med 4.118,30 kr. – **med virkning fra den 01-04-2009 4.568,30 kr.** – pr. vagt (31-03-2000 niveau). Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 5 % - **med virkning fra den 01-04-2009 10 %.**

*Stk. 3.*

Under vagt på tjenestestedet stilles et vagtværelse af tidssvarende standard til rådighed.

### § 15. VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Vagt uden for tjenestestedet indebærer, at overlægen skal kunne give møde omgående efter tilkald, dog normalt senest 30 minutter efter tilkald. Overlægen tager ud fra en lægelig vurdering selv stilling til, om det er nødvendigt at indfinde sig på afdelingen.

Vagt uden for tjenestestedet kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

**BEMÆRKNINGER:**

*Overlæger, der har vagt uden for tjenestedet, kan foretage stuegang for patienter, hvor den vagthavende overlæge under hensyn til tidssvarende lægefaglige standarder skønner det nødvendigt.*

*Hvis der på en afdeling er indlagt patienter, hvor det ud fra den vagthavende overlæges vurdering skønnes påkrævet, at disse patienter på et eller andet tidspunkt under vagtperioden skal tilses af overlægen, kan tidspunktet for tilsynet af praktiske grunde foregå på et på forhånd aftalt tidspunkt.*

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Vagt uden for tjenestedet betales på hverdage med 1.341,90 kr. pr. vagt (31-03-2000 niveau) og på lørdage, søndage og søgnehelligdage med 1.830,35 kr. – **med virkning fra den 01-04-2009 2.030,35 kr.** – pr. vagt (31-03-2000 niveau). Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 5 % - **med virkning fra den 01-04-2009 10 %.**

Har en overlæge inden for en måned undtagelsesvis mere end 10 vagter uden for tjenestedet, betales en særlig godtgørelse, der udgør:

- a. 50 % af vagthonoraret for den 11.-15. vagt og
- b. 100 % af vagthonoraret for den 16. og følgende vagter.

Den særlige godtgørelse er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 5 % - **med virkning fra den 01-04-2009 10 %.**

*Stk. 3.*

Ved tilkald under vagt uden for tjenestedet i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres overlægen vederlagsfrit til og fra tjenestedet.

## § 16. BEREDSKABSVAGT

*Stk. 1.*

Beredskabsvagter vil typisk kunne etableres ved afdelinger, hvor der ikke indgår et tilstrækkeligt antal speciallæger i vagten.

Beredskabsvagt kan endvidere etableres med baggrund i afdelingernes stabsopbygning og vagtfunktioner. Det kan typisk være:

- hvor en afdeling omfatter flere specialer, som ikke er fuldt ud dækket af bagvagtslaget,
- hvor bagvagtslaget ikke dækker etablerede ekspertområder, fagområder eller grenspecialer, eller
- hvor en afdelings speciallæger har udadgående vagtforpligtelse.

Beredskabsvagter kan anvendes ved vagter, hvor der primært er tale om behov for telefoniske henvendelser til vagthavende, og hvor der sjældent er behov for fremmøde.

Beredskabsvagt indebærer, at overlægen skal kunne give møde på afdelingen med et efter omstændighederne passende varsel. Overlægen tager ud fra en lægelig vurdering selv stilling til, om det er nødvendigt at indfinde sig på afdelingen.

Beredskabsvagt kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Beredskabsvagt betales på hverdage med 1.006,43 kr. pr. vagt (31-03-2000 niveau) og på lørdage, søndage og søgnehellidage med 1.372,76 kr. – **med virkning fra den 01-04-2009 1.422,76 kr.** – pr. vagt (31-03-2000 niveau). Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 5 % - **med virkning fra den 01-04-2009 10 %.**

Har en overlæge inden for en måned undtagelsesvis mere end 10 beredskabsvagter, betales en særlig godtgørelse, der udgør:

- a. 50 % af vagthonoraret for den 11.-15. vagt og
- b. 100 % af vagthonoraret for den 16. og følgende vagter.

Den særlige godtgørelse er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 5 % - **med virkning fra 01-04-2009 10 %.**

*Stk. 3.*

Det effektive arbejde under beredskabsvagt indregnes i arbejdstiden.

*Stk. 4.*

Ved tilkald under beredskabsvagt i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres overlægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

*Stk. 5.*

Bestemmelserne om beredskabsvagt er ikke til hinder for, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for etablering af rådighedsordning for særlige formål, herunder hvor der er færre end 3 overlæger, som indgår i ordningen.

**\*\*NYT\*\***

## **§ 17. DELVAGT PÅ HVERDAGE**

*Stk. 1.*

**På afdelinger, hvor der er speciallæger i døgndækkende vagt, kan der på hverdage etableres en delvagt.**

**Delvagt på hverdage etableres i forlængelse af en dagtjeneste og er en tjeneste, som varetages frem til senest kl. 21. Ved lokal aftale kan der aftales senere vagtophør end kl. 21, jf. bestemmelserne i § 21, stk. 2.**

Der kan ikke planlægges elektive operationer og ambulatorievirksomhed i vagttiden. Dette er dog ikke til hinder for, at elektive operationer og ambulatorievirksomhed undtagelsesvist færdiggøres i vagten.

Delvagt på hverdage kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

**BEMÆRKNINGER:**

*For at etablere en delvagt på hverdage på en afdeling er det forudsat, at der på afdelingen i forvejen er et døgndækket vagtlag på speciallægeniveau. Delvagt på hverdage er således en supplerende vagtdækning. Det døgndækkede vagtlag på speciallægeniveau kan ud over læger med speciallægeanerkendelse bestå af kvalificerede læger, der af den ledende overlæge er godkendt til at indgå i vagtlaget. Ved døgndækkende vagt forstås i denne forbindelse enten vagt på tjenestestedet eller vagt uden for tjenestestedet.*

*Der udarbejdes for delvagt på hverdage for en lokalt nærmere fastsat periode en plan over vagter, jf. § 12, stk. 2. Delvagt på hverdage omfatter således kun tjenesteplanlagte vagter.*

**Stk. 2.**

Delvagt på hverdage honoreres med 1.018,55 kr. pr. vagt (31-03-2000 niveau). Vagthonoraret er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 5 % - med virkning fra den 01-04-2009 10 %.

**Stk. 3.**

Alle tilstedeværelsestimuler under delvagt på hverdage indregnes i arbejdstiden.

**Stk. 4.**

Under delvagt på hverdage forudsættes ikke, at vagtværelse stilles til rådighed.

**\*\*NYT\*\***

**§ 18. DELVAGT PÅ LØRDAG, SØNDAGE OG SØGNEHELLIGDAGE**

**Stk. 1.**

Delvagt kan etableres i tidsrummet kl. 8 – 16 på lørdage, søndage og søgnehelligdage. Det kan lokalt aftales, at vagten kan udstrækkes til senest kl. 18.00. Under vagten varetager overlægen det akutte og løbende arbejde med patientbehandling. Planlagte operationer og ambulatorievirksomhed er ikke en del af vagtfunktionen.

*Stk. 2.*

Delvagten betales med 1.070,00 kr. – **med virkning fra den 01-04-2009 1.408,56 kr.** – pr. vagt (31-03-2000 niveau). Vagthonoraret er pensionsgivende og det samlede pensionsbidrag udgør 5 % - **med virkning fra den 01-04-2009 10 %.**

*Stk. 3.*

**Alle tilstedeværelsestimer under delvagten indregnes i arbejdstiden.**

*Stk. 4.*

**Delvagt kan normalt højst pålægges 2 gange pr. måned. Ved kombinationer med vagt på tjenestedet og delvagt på hverdage kan vagt normalt højst pålægges hvert 6. døgn.**

*Stk. 5.*

**En delvagt kan efterfølges af en vagt uden for tjenestedet.**

**Delvagt efterfulgt af en vagt uden for tjenestedet betales samlet med i alt 2.882,05 kr. pr. vagt (31-03-2000 niveau). Vagthonoraret er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 5 % - med virkning fra den 01-04-2009 10 %.**

## § 19. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGT PÅ ELLER UDEN FOR TJENESTESTEDET

Det effektive arbejde under vagt indregnes i arbejdstiden. I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling for effektivt arbejde under vagt. Betalingen udgør 433,10 kr. pr. time (31-03-2000 niveau).

Såfremt tilgodehavende afspadsring som følge af vagtarbejde for overlæger ikke er givet ved udgangen af 3. måned, efter det er præsteret, udbetales timerne med 433,10 kr. pr. time (31-03-2000 niveau).

Det effektive arbejde under vagt opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes. Ved tilkald uden for tjenestedet regnes det effektive arbejde fra tilkaldelsen til afslutningen af arbejdet. Telefonopkald under vagten opgøres dog svarende til den faktiske belastning.

Det gennemsnitlige antal timers effektive arbejde under vagt fastlægges efter lokal forhandling for hvert enkelt vagtlag.

Hvis parterne ikke kan blive enige, foretages en arbejdstidsregistrering, herunder opgørelse af det effektive arbejde under vagter, i en 3-måneders periode.

En lokalaftale om gennemsnitsopgørelse kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Når aftalen opsiges, indledes forhandlinger om en ny aftale.

## § 20. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER BEREDSKABSVAGT

Det effektive arbejde under vagt indregnes i arbejdstiden. Det effektive arbejde opgøres efter bestemmelserne anført under § 19.

## § 21. ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af vagt uden for tjenestestedet og vagt på tjenestestedet **og/eller delvagt**, kan vagter normalt højst pålægges hvert 5. døgn regnet som et gennemsnit for en vagtperiode.

**Ved kombination af vagt på tjenestestedet og delvagt kan vagten normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.**

*Stk. 2.*

Det gennemsnitlige effektive arbejde under døgtjeneste/vagt må maksimalt udgøre i alt 13 timer. Ved lokalaftale kan grænsen hæves fra 13 til 16 timer.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 3.*

Under fravær på grund af ferie, sygdom, graviditet, barsel, adoption, omsorg og barns første (**med virkning fra den 01-04-2009: og anden**) sygedag ydes erstatning for mistet vagtindtægt. Der ydes ikke erstatning for mistet vagtindtægt, når ferie afholdes med feriegodtgørelse.

Overlæger, afdelingslæger og 1. reservelæger/reservelæger kan indgå i samme vagtlag uanset sygehustype.

## § 22. SENIORVILKÅR

*Stk. 1.*

Vagt på tjenestestedet (§ 14) kan pålægges indtil overlægens fyldte 60. år. For overlæger, der er fyldt 60 år, kan vagt på tjenestestedet alene finde sted efter aftale mellem regionen og den pågældende overlæge.

Vagt uden for tjenestestedet (§ 15) kan pålægges indtil overlægens fyldte 62. år. For overlæger, der er fyldt 62 år, kan vagt uden for tjenestestedet alene finde sted efter aftale mellem regionen og den pågældende overlæge.

Det bør tilstræbes, at der i videst muligt omfang sker en vagtudtynding for overlæger, der er fyldt 60 år. Der henvises i øvrigt til Rammeaftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).



*Stk. 2.*

Overlæger, der efter det 60. år har vagt på tjenestestedet (§ 14), samt overlæger, der efter det 62. år har vagt uden for tjenestestedet (§ 15) eller beredskabsvagt (§ 16), har ret til 2 ugers frihed med løn om året.

## § 23. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED

*Stk. 1.*

Overlæger har normalt fri på lørdage, søndage og søgnehelligdage. Tjeneste kan dog undtagelsesvist udføres på disse dage med henblik på varetagelsen af særlige opgaver, der kræver overlægens specialviden.

**BEMÆRKNINGER:**

*Forekommer tjeneste som nævnt under 2. punktum mere jævnligt, indgås der lokalt aftale om honorering.*

*Stk. 2.*

Har en overlæge haft tjeneste, vagt på eller uden for tjenestestedet eller delvagt på en lørdag, søndag eller søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor. Denne fridag medregnes ikke i den ugentlige arbejdstid.

*Stk. 3.*

Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed.

Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer, dog 32 timer, såfremt der er indgået aftale om nedsættelse af hviletiden.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

*Stk. 4.*

Har en overlæge haft beredskabsvagt på en søndag eller søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor. Har der været fremmøde under beredskabsvagt på en lørdag ydes ligeledes en anden fridag. Disse fridage medregnes ikke i den ugentlige arbejdstid.

En fridag skal udgøre mindst 35 timer, dog 32 timer, såfremt der er indgået aftale om nedsættelse af hviletiden.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

## § 24. HVILETID OG FRIDØGN

Med henblik på en fortsat opretholdelse af et rimeligt beredskab inden for sygehus- og institutionsområdet m.v. er der i henhold til kapitel 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 611 af den 25-06-2003 om hvileperiode og fridøgn m.v. (OK [11.10.02](#))

mellem Foreningen af Speciallæger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn aftalt følgende supplerende bestemmelser om daglig hviletid og ugentligt fridøgn til de i arbejdsmiljølovens kapitel 9 og ovennævnte bekendtgørelses kapitel 2 og 4 omtalte regler:

- 1) Vagt bortset fra effektiv tjeneste er hviletid.
- 2) Reglerne i ovennævnte bekendtgørelses § 16, stk. 3, hvorefter nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden højst kan ske i 10 døgn i hver kalendermåned og i højst 45 døgn i et kalenderår, finder ikke anvendelse.
- 3) Under vagttjeneste bevirker telefonopkald, der ikke medfører aktivitet, ingen afbrydelse af hviletiden, dog således at der i tidsrummet kl. 23 - 07 kun kan indgå indtil 3 opkald (uden aktivitet), før hviletiden afbrydes.
- 4) Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Foreningen af Speciallæger kan det fastsættes, at nedsættelse af hviletiden mellem to døgns hovedarbejder til 8 timer kan finde sted.
- 5) Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Foreningen af Speciallæger kan det fastsættes, at der kan tilrettelægges tjeneste således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.
- 6) Hvor det ikke umiddelbart er muligt at foretage arbejdstilrettelæggelse i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser, træffes der aftale mellem overenskomstens parter om særlige løsninger, der skal tilstræbe overholdelse af foranstående bestemmelser og arbejdsmiljølovens og bekendtgørelsens bestemmelser i videst muligt omfang. Aftalen skal forelægges Arbejdstilsynet til godkendelse.

## § 25. UDETJENESTE

### *Stk. 1.*

Overlæger kan, jf. § 2, stk. 2, inden for eget fagområde varetage patientbehandling på andre tjenestesteder i regionen end hovedtjenestestedet, i det følgende kaldet "udetjeneste".

Hovedtjenestestedet er det sted, hvor overlægen forretter dagtjeneste i hovedparten af arbejdstiden.

Omfanget af den til stillingen knyttede udetjeneste samt de faglige og ledelsesmæssige referencelinier i forbindelse med udetjenesten fastlægges i stillingsbeskrivelsen. Ved ændringer i stillingsbeskrivelsen vedrørende udetjeneste gives et varsel på 3 måneder.

### **BEMÆRKNINGER:**

*Bestemmelserne tager typisk sigte på at regulere arbejdsforholdene for overlæger, hvor en afdelings patientbehandling tilrettelægges fordelt på flere matrikler.*

*Bestemmelserne tager ikke sigte på at regulere arbejdsforholdene for overlæger:*

- *hvor det er naturligt også at varetage opgaver uden for hovedtjenestestedet, eksempelvis distriktpsychiatri, distriktsgeriatri, distriktpædiatri, mikrobiologi (bortset fra tjenesteplanlagt varetagelse af patientbehandling inden for eget fagområde), paliative teams m.v.*
- *hvor en afdeling yder akut hjælp i enkeltstående situationer, eksempelvis akut karkirurgi m.v.*
- *hvor der er tale om arbejdsopgaver uden for sygehusområdet, som er aftalt jf. § 2, stk. 2 (f.eks. inden for social-, undervisnings- og kulturområdet), eksempelvis speciallægers tilsyn af handicappede på sociale institutioner.*

#### *Stk. 2. Vagtforhold i relation til udetjeneste*

Overlæger kan indgå i vagt på udetjenestestedet såfremt der er tale om et udetjenestested, hvor den pågældende også forretter dagtjeneste.

Vagt uden for tjenestestedet kan varetages i forhold til hovedtjenestestedet og udetjenestestedet samtidigt, såfremt der til vagtordningen er tilknyttet en supplerende vagtordning.

Beredskabsvagt kan varetages i forhold til flere geografiske enheder samtidigt, idet der normalt kun er fremmødepligt over for hovedtjenestestedet.

Overenskomstens bestemmelser vedr. tilkaldetid kan kun gøres gældende for vagt i forhold til hovedtjenestestedet.

#### **BEMÆRKNINGER:**

*Den supplerende vagtordning tager sigte på, at en overlæge ikke kan forpligtes til at give fremmøde samtidigt på to forskellige adresser.*

#### *Stk. 3.*

Udetjeneste skal fremgå af en plan for arbejds- og vagttilrettelæggelse for den enkelte overlæge. Udetjeneste skal tilrettelægges således, at hovedparten af arbejdstiden inden for en 3 måneders periode forrettes som dagtjeneste på hovedtjenestestedet.

#### *Stk. 4.*

Der ydes til overlæger et ikke-pensionsgivende tillæg på 600,00 kr. (31-03-2000 niveau) pr. udetjeneste. Under vagt ydes tillægget alene, hvis overlægen har fremmøde på udetjenestestedet. Der kan kun ydes ét tillæg pr. dag/vagt. I stedet for ydelse af tillægget kan der lokalt aftales et fast årligt tillæg for udetjeneste.

Honorar for udetjeneste ydes ikke inden for henholdsvis Århus Universitetshospital (beliggende i Århus Kommune) og sygehuse i Aalborg.

#### *Stk. 5.*

Befordringsgodtgørelse ydes efter de for regionen gældende regler.

#### *Stk. 6.*

Den eventuelt forøgede rejsetid indregnes i arbejdstiden. I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling herfor. Betalingen udgør 433,10 kr. pr. time (31-03-2000 niveau).

*BEMÆRKNINGER:*

*Forøget rejsetid er forskellen mellem rejsetiden til funktion uden for hovedtjenestestedet og den rejsetid, der normalt anvendes til befordring mellem bopæl og hovedtjenestested. Udetjeneste inkl. forøget transporttid skal tilrettelægges under hensyntagen til gældende regler vedrørende hviletid. Udetjeneste kan ikke uden særskilt aftale medføre overnatning.*

#### KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

##### § 26. TJENESTEFRIHED OG EFTERUDDANNELSE

*Stk. 1.*

Regionen kan give en overlæge tjenestefrihed i indtil 5 år. Tjenestefriheden kan gives uden løn, eller med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag.

*Stk. 2.*

Regionen og Foreningen af Speciallæger kan aftale, at regionen indbetaler 2/3-dele af pensionsbidraget af den hidtidige pensionsgivende løn, mod at overlægen selv indbetaler 1/3 af pensionsbidraget af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

*Stk. 3.*

Ved konstitution kan der ydes tjenestefrihed uden løn i indtil 1 år, uanset om konstitutionen finder sted i en anden region.

*Stk. 4.*

Af hensyn til den enkelte overlæges faglige udvikling og kvaliteten i patientbehandlingen m.v. sikres overlæger deltagelse i efteruddannelse i mindst 10 dage årligt. Af hensyn til koordineringen af de driftsmæssige forhold m.v. sker deltagelse i efteruddannelse efter indstilling fra den ledende overlæge/områdets lægechef.

##### § 27. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Regionen kan give en overlæge hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af sygt barn på dettes første (**med virkning fra den 01-04-2009: og anden sygedag**), hvis

- 1) hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- 2) forholdene på tjenestestedet tillader det,

- 3) barnet er under 18 år, og
- 4) barnet er hjemmeværende.

*Stk. 2.*

Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

## § 28. FRAFLYTTELSE AF TJENESTEBOLIG, SYGDOM, VÆRNEPLIGT OG EFTERLØN

Følgende bestemmelser i funktionærloven (OK [11.03.1](#)) finder anvendelse:

- 1) fraflyttelse af tjenestebolig (§ 2, stk. 9)
- 2) løn under fravær på grund af sygdom (§ 5, bortset fra stk. 2)
- 3) indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6)
- 4) efterløn (§ 8).

## § 29. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE

*Stk. 1.*

Funktionærlovens regler om opsigelse (bortset fra § 2, stk. 2 til 6, og § 2a samt § 5, stk. 2) anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op (OK [11.03.1](#)).

Opsigelse fra regionens side skal ske med mindst 6 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang.

Opsigelse fra overlægens side skal ske med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang.

*Stk. 2.*

Såfremt en overlæge, der har været uafbrudt beskæftiget som læge ved samme region/amt i 9 år eller herudover, opsiges, skal regionen ved overlægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn.

Fratrædelsesgodtgørelsen ydes ikke, såfremt overlægen ved fratræden oppebærer pension fra regionen eller folkepension.

*Stk. 3.*

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til overlægen. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til Foreningen af Speciallæger ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 4.*

Når overlægen meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes Foreningen af Speciallæger, Trondhjemsgade 9, 2100 København Ø, skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, som regionen ikke kan videregive til organisationen, orienteres Foreningen af Speciallæger herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

*Stk. 5.*

Foreningen af Speciallæger kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

*Stk. 6.*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i sygehusvæsenet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Foreningen af Speciallæger kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

*Stk. 7.*

Et afskedigelsesnævn består af tre medlemmer, hvoraf en vælges af Foreningen af Speciallæger og en af Regionernes Lønnings- og Takstnævn, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**BEMÆRKNINGER:**

*Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.*

*Stk. 8.*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

### § 30. ATTESTUDSTEDELSE

Indtil ændrede bestemmelser måtte blive fastsat ved forhandling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Lægeforeningen gælder følgende:

1. Det påhviler overlæger uden særligt vederlag at udfærdige eller medvirke ved udfærdigelsen af attester om de foretagne lægelige undersøgelser og behandlinger samt om disses resultat og om patienternes tilstand, for så vidt den pågældende attest vedrører den sygdom, som patienten behandles eller har været behandlet for på institutionen, eller attesten vedrører sådanne oplysninger, som institutionen måtte ligge inde med, og som i øvrigt ikke uden særlig vanskelighed vil kunne tilvejebringes.

Uden særligt vederlag påhviler det herefter overlæger at udstede:

Dødsattester, herunder kopier, medicolegale ligsynsattester og attester vedrørende transport af lig, indstillings- og optagelsesattester til helbredelsesinstitutioner, plejehjem, alderdomshjem o.l., simple syge- og raskmeldinger, samt

udtalelser, der kan ligestilles med lægebrev og journaludskrifter, herunder sådanne politiattester, hvis indhold svarer til vidneudsagn.

2. Overlæger kan kræve særskilt honorar for udstedelse af følgende attester, for så vidt honorar efter tidligere anerkendt praksis har kunnet kræves:

Attester til pensions- og forsikringsselskaber, samt attester til ankenævn, ankestyrelsen og arbejdsskadestyrelsen,

attester til sikringsstyrelsen i det omfang, hvor taksten er i henhold til gældende lov,

speciallægeerklæringer og sådanne erklæringer, der efter deres form og indhold må sidestilles hermed, samt

politierklæringer og erklæringer til retsligt brug indeholdende nærmere motive-ret skøn.

3. Den tid, der medgår til udfærdigelsen af de attester, for hvilke særskilt honorar kan kræves, kan ikke medregnes i arbejdstiden.

### § 31. PATIENTTRANSPORT

I de tilfælde, hvor overlæger tjenstligt deltager i ambulancetransporter med bil eller flyvemaskine, tegnes der rejseforsikring, der giver en dækning på 5.000.000 kr. ved død eller ulykke.

## § 32. BIBESKÆFTIGELSE OG KONSULTATION

### *Stk. 1.*

Funktionærlovens § 15 om bibeskæftigelse er gældende for overlæger (OK [11.03.1](#)). Endvidere gælder Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse indgået mellem Foreningen af Speciallæger, Foreningen af Yngre Læger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (OK [22.04.4](#)).

### *Stk. 2.*

Overlæger har efter regionsrådets bestemmelser herfor mulighed for at holde konsultation på sygehuset.

## § 33. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

### **\*\*NYT\*\***

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder:

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
- 4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).**
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
- 15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#))**
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).
27. Socialt kapital (OK [11.08.1](#)).
- 28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#)).**
- 29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#)).**
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#)).
32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).



34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.  
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#)).

## KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

### § 34. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1*

Overenskomsten har virkning fra den **01-04-2008**.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den **31-03-2011**.

Opsigelsen skal ske skriftlig.

København, den 29-10-2008.

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:  
Poul Jaszczak Erik Kristensen

/Kasper Axel Nielsen

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/Thorkild Rotenberg

## BILAG 1. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

Det bemærkes, at listen over vejledende kriterier ikke er udtømmende.

### A. FUNKTIONSLØN

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg kan nedenstående nævnes.

Tillæggene kan ydes til overlæger, der enten selv varetager opgaverne eller er ansvarlige for opgavernes varetagelse:

- Omfattende eller særligt administrativt og/eller fagligt ansvar eller opgaver
- Regionsspecialefunktioner, specialist- eller ekspertfunktioner
- Uddannelses-, undervisnings eller forskningsopgaver. Eksempler: uddannelsesansvarlig, uddannelseskoordinator, klinisk vejleder, forskningsvejleder, evalueringsopgaver, undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings- og informationsaktiviteter
- Regionslige visitationsopgaver
- Særligt belastet arbejde eller arbejdsvilkår. Eksempelvis belastede arbejdsforhold, særligt belastende eller hyppige vagter, bagvagtsfunktion for lægestuderende eller læger tidligt i uddannelsesforløbet
- Særlige instruktions- eller supervisionsopgaver
- Præhospitalbehandling
- Udvikling af samarbejdsformer, eksempelvis projektarbejde, teamarbejde
- Varetagelse af grenspecialer, herunder regionsspecialefunktioner samt konsulent- og specialistfunktioner
- Varetagelse af regionslige visitationsopgaver
- Arbejde ved geografisk adskilte enheder
- Ekstraordinært meget planlagt merarbejde
- Særlig aftalt assistance på eller for andre afdelinger, afsnit eller for eksterne parter

- Patienttransport
- Deltagelse i udrykningstjeneste med lægeambulance – patient eller donortransport
- Katastrofeberedskab
- Kvalitetssikring

## B. KVALIFIKATIONSLØN

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn kan nedenstående nævnes.

- Relevant efteruddannelse af betydning for arbejdet
- Ledelsesmæssige eller administrative kvalifikationer
- Samarbejds kvalifikationer, eksempelvis i forbindelse med tværfagligt samarbejde
- Forskningsmæssige kvalifikationer
- Særlig faglig ekspertise eller interesse
- Høj faglig standard såvel diagnostisk som behandlingsmæssigt
- Kvalitet, etik og effektivitet i opgaveløsningen
- Høje operative færdigheder
- Kommunikative kvalifikationer
- Pædagogiske kvalifikationer. Eksempelvis undervisningserfaring, pædagogisk uddannelse
- Særlige kvalifikationer til brug for instruktions- eller supervisionsopgaver
- Udviklingsorienteret, idérig
- Lokalkendskab
- Rekruttering og fastholdelse
- Øvrige personlige egenskaber

## BILAG 2 FOR OVERLÆGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S)

Bilaget omfatter

- ansatte, som i forbindelse med strukturreformen pr. 01-01-2007 overgik fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i en region, og
- ansatte ved selvejende institutioner, der med virkning fra 01-01-2007 havde indgået driftsaftale med en region med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen pålagte forpligtelser, og hvor de ansatte var omfattet af overenskomster med Hovedstadens Sygehusfællesskab,

og

- som før overgangstidspunktet var omfattet af fællesoverenskomst for akademikere i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 08-09-2005 og organisationsaftale for overlæger mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Foreningen af Speciallæger af den 02-12-2005

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for overlæger af den 11-11-2005 mellem Amtsrådsforeningen og Foreningen af Speciallæger.

For overstående personale gælder følgende særvilkår:

Professorer, der i Hovedstadens Sygehusfællesskab har været ansat i varige stillinger, bevarer denne ansættelsesform og vilkår uændret efter 01-04-2008 og henføres til overenskomsten for overlæger indgået mellem Foreningen af Speciallæger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2011.

PROTOKOLLAT OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR OVERLÆGER,  
DER ØNSKER AT BIBEHOLDE TJENESTEMANDSANSÆTTELSE

Tjenestemandsansatte læger, der ansættes i en stilling, der er omfattet af overenskomsten for overlæger, kan vælge at bibeholde tjenestemandsansættelse.

For overlæger, der vælger at bibeholde tjenestemandsansættelse gælder følgende løn- og ansættelsesvilkår:

Løn:

Ovennævnte overlæger er omfattet af bestemmelserne om ny løndannelse, jf. overenskomstens §§ 3 – 7, på nedenstående vilkår.

**\*\*NYT\*\***

Grundløn

**Fra den 01-04-2008 til den 31-03-2009:**

	Løntrin	Særlige ikke-pensionsgivende tillæg (31-03-2000 niveau)	Pensionsgivende tillæg (31-03-2000 niveau)
Overlæger	51	17.500 kr.	98.100 kr.
Overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat	51	17.500 kr.	77.600 kr.

**Med virkning fra den 01-04-2009:**

	Løntrin	Pensionsgivende tillæg (31-03-2000 niveau)
Overlæger	51	<b>121.400 kr.</b>
Overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat	51	<b>100.900 kr.</b>

**Grundlønsforhøjelserne pr. den 01-04-2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte tillæg bevares uændret. Alle lokalt aftalte tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.**

Funktionsløn

Til overlæger, der ikke varetager formaliseret vagt, ydes et pensionsgivende fleksibilitetstillæg på 12.300 kr. (31-03-2000 niveau).

Fleksibilitetstillægget ydes tillige overlæger, der alene indgår i delvagt på lørdage, søndage og søgnehellidage, jf. overenskomstens § 18.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, overlægen varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin, dog højst løntrin 52.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 01-04-2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

#### Kvalifikationsløn

Der er ikke centralt fastsatte kvalifikationstillæg.

Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin, dog højst løntrin 52.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 01-04-2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

#### Overgangstillæg

Overenskomstens § 7 om overgangsbestemmelser er gældende. Overgangstillæg ydes efter bestemmelserne i overenskomstens § 7, stk. 2.

**\*\*NYT\*\***

#### Supplerende pensionsordning:

Det samlede pensionsbidrag til supplerende pensionsordning udgør 16,12 % af ovenstående pensionsgivende tillæg. **Med virkning fra den 01-04-2009 hæves pensionsbidraget til 16,85 % og med virkning fra 01-04-2010 til 17,5 %.**

De i § 14 (vagt på tjenestestedet), § 15 (vagt uden for tjenestestedet), § 16 (beredskabsvagt), **§ 17 (delvagt på hverdage)** og § 18 (delvagt på lørdage, søndage og søgnehellidage) i overenskomsten anførte vagthonorarer er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag af disse løndele er 5 % - **med virkning fra den 01-04-2009 10 %.**

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Indbetaling sker månedvis til Lægernes Pensionskasse.

#### Øvrige vilkår:

Endvidere er følgende bestemmelser i overenskomsten for overlæger gældende:

- § 2,
- § 8, stk. 4-6,
- § 9,
- §§ 11 – 25 (bortset fra § 12, stk. 3),

- § 26, stk. 4,
- § 27,
- § 30,
- § 32, stk. 1, 2. punktum, og stk. 2, samt
- § 33. De i § 33 nævnte aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder, bortset fra pkt. 9 om supplerende pension. Herudover gælder følgende aftaler i protokollatet:
  - 11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
  - 17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).

BILAG TIL PROTOKOLLATET FOR OVERLÆGER, DER ØNSKER AT BIBE-  
HOLDE TJENESTEMANDSANSÆTTELSE, OM VILKÅR FOR OVERLÆGER  
SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆT-  
TELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED  
HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S)

Bilaget omfatter

- ansatte, som i forbindelse med strukturreformen pr. 01-01-2007 overgik fra an-  
sættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i en region, og
- ansatte ved selvejende institutioner, der med virkning fra 01-01-2007 havde ind-  
gået driftsaftale med en region med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen  
pålagte forpligtelser, og hvor de ansatte var omfattet af overenskomster med  
Hovedstadens Sygehusfællesskab,

og

- som før overgangstidspunktet var omfattet af bilag 1 til organisationsaftale mel-  
lem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Foreningen af Speciallæger for over-  
læger af den 02-12-2005,

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af protokollat om løn- og ansæt-  
telsesvilkår for overlæger, der ønsker at bibeholde tjenestemandsansættelse. Pro-  
tokollat til overenskomst for overlæger mellem Amtsrådsforeningen og Forenin-  
gen af Speciallæger af den 11-11-2005.

For overstående personale gælder følgende særvilkår:

Overlæger/professorer er overført til Regionernes Lønnings- og Takstnævns bestemmel-  
ser med samme vilkår, som var gældende i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog  
tidligst til den 31-03-2011.



**\*\*NYT\*\* pr. 12-04-2010**

**REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN**

**FORENINGEN AF SPECIAL-  
LÆGER**

**PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED IND-  
GÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER**

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokale aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

***BEMÆRKNINGER:***

*Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:*

*1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*

*2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*

*3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*

*a) **Multimedier***

*Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).*

b) *Sundhedsordninger*

*Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, zoneterapi).*

*Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.*

c) *Befordring*

*Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), bro-bizz/ færgeabonnement).*

d) *Øvrige*

*Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)*

**Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.**

**Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.**

***BEMÆRKNING:***

*Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.*

**København, den 12-04-2010**

**For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN**  
**Signe Friberg Nielsen**

**/ Ole Lund Jensen**

**For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER**  
**Erik Kristensen**

**/ Kasper Axel Nielsen**

