

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

FORENINGEN AF SPECIALLÆGER

OVERENSKOMST

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

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

PRÆAMBEL.....	5
KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.	7
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	7
§ 2. ARBEJDSOMRÅDE M.V.	8
KAPITEL 2. LØN M.V.	9
§ 3. LØNDANNELSE	9
§ 4. GRUNDLØN	10
§ 5. FUNKTIONSLØN	11
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN	11
§ 7. OVERGANGSBESTEMMELSER	12
§ 8. LØNUDBETALING.....	12
§ 9. PENSION	12
§ 10. FRIT VALG	14
§ 11. ATP-BIDRAG	14
§ 12. DELTIDSBESKÆFTIGELSE.....	14
KAPITEL 3. ARBEJDSSTID, VAGT, FRIDAGE M.V.	15
§ 13. ARBEJDSSTID.....	15
§ 14. TJENESTE.....	16
§ 15 VAGTFORMER	17
§ 16. VAGT PÅ TJENESTESTEDET	17
§ 17. VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET	18
§ 18. BEREDSKABSVAGT.....	19

§ 19. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGT PÅ ELLER UDEN FOR TJENESTESTEDET.....	20
§ 20. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER BEREDSKABSVAGT	20
§ 21. ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER	20
§ 22. SENIORVILKÅR	21
§ 23. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED	22
§ 24. HVILETID OG FRIDØGN	23
KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	23
§ 25. TJENESTEFRIHED	23
§ 26. EFTERUDDANNELSE	24
§ 27. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	24
§ 28. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE	25
§ 29. ATTESTUDSTEDELSE.....	27
§ 30. PATIENTTRANSPORT	27
§ 31. BIBESKÆFTIGELSE OG KONSULTATION	28
§ 32. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	28
KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	29
§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	29
BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	30
BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN	31
BILAG 3. VEJLEDNING VEDR. § 21 ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER	33
BILAG 4 FOR OVERLÆGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S).....	35

PROTOKOLLAT NR. 1 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED
INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER36

PROTOKOLLAT NR. 2 OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR
OVERLÆGER, DER ØNSKER AT BIBEHOLDE
TJENESTEMANDSANSÆTTELSE.....39

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)41

PRÆAMBEL

Overenskomsten mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Foreningen af Speciallæger indeholder de konkrete bestemmelser, der gælder for overlæger ansat i regionerne. Overenskomsten er forhandlet mellem parterne med henblik på at kunne imødekomme de vilkår og rammebetingelser som sundhedsvæsenet er underlagt og samtidig fastlægge løn- og ansættelsesvilkår for overlægerne.

Sundhedsvæsenet er en central del af det danske velfærdssamfund. Derfor er det vigtigt, at sundhedsvæsenet reguleres på en måde, der sikrer en hensigtsmæssig anvendelse af ressourcerne.

Overlægenes faglige ekspertise er et af fundamentene for en patientbehandling på et højt kvalitetsniveau og overlægerne spiller en afgørende rolle for en velfungerende patientbehandling og hospitalsdrift. Overlægerne skal bidrage til, at hospitalerne kan leve op til en række krav om bl.a. kvalitet, tilgængelighed, leveringsfrister og effektivitet. Overlægerne skal derfor være med til at sikre og selv bidrage til, at patienterne får den rigtige behandling, på det rigtige tidspunkt og på det rette sted.

Overlægenes opgavevaretagelse bygger på høj faglighed og skal samtidig sikre, at patienten til en hver tid får det behandlingsforløb, der har den størst mulige effekt inden for de givne rammer. Kravene til de faglige kompetencer og evnen til at udvikle disse gennem faglige netværk både internt, eksternt og globalt vil fortsat stige. Overlægerne er centrale aktører i denne proces.

Parterne er enige om, at overlæger er ledelsesfigurer i sundhedsvæsenet og ansvar og indflydelse skal ses i det lys. Alle overlæger skal kunne lede og organisere det konkrete patientforløb og den konkrete behandlingsindsats. Nogle overlæger har derudover ansvar for specifikke opgaver, som f.eks. ansvarlig for kvalitetsindsats, uddannelse, projekter eller andet. Den konkrete arbejdstilrettelæggelse forudsættes at afspejle den enkelte overlæges opgaver og ansvar.

Overenskomstens rammer står ikke alene, men bør suppleres med konkrete dialoger på de enkelte afdelinger og hospitaler om, hvordan man sikrer en hensigtsmæssig udvikling. Det er naturligt at inddrage overlægerne i disse dialoger for at sikre overlægenes input til og indflydelse bl.a. på arbejdets tilrettelæggelse og fastlæggelse af ansvar og kompetence.

Parterne er enige om, at tjeneste, vagt og eventuelle ulemper herved (f.eks. fordelingen på hverdage og weekend) som udgangspunkt bør fordeles ligeligt mellem afdelingens overlæger. Ledelsen sikrer, at vagter på overlægenes tjenestested(er) tilrettelægges patientsikkerhedsmæssigt og lægefagligt forsvarligt.

For at sikre den fortsatte udvikling i sundhedsvæsenet er det nødvendigt at fokusere på, at ressourcerne i sundhedsvæsenet anvendes så effektivt som muligt. Overlægenes arbejde skal tilrettelægges, så den rette faglige ekspertise er til stede på rette tid. Det er samtidig vigtigt at sikre et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Hvis overlægerne på en afdeling oplever, at arbejdsmængden og/eller intensiteten i arbejdet er uhensigtsmæssig,

er det naturligt at tage en lokal dialog. Effektiv ressourceanvendelse og sikring af et godt arbejdsmiljø vil bidrage til et endnu stærkere sundhedsvæsen, hvor patienterne også fremadrettet får behandling af høj kvalitet, og hvor det er attraktivt at arbejde.

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som overlæge.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere 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. 4.

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 får egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomsten.

Stk. 5.

Ansættelse som overlæge forudsætter, at lægen af Styrelsen for Patientsikkerhed er meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, jf. Sundheds- og ældreministeriets bekendtgørelse nr. 95 af 2. februar 2018.

I ganske særlige tilfælde kan der ansættes overlæger, der ikke opfylder ovenstående krav.

§ 2. ARBEJDSOMRÅDE M.V.

Stk. 1.

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

****NYT** med virkning fra 1. april 2021**

Stk. 2.

Arbejdsområdet omfatter de arbejdsopgaver, der er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold, herunder varetagelse af patientbehandling og 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 m.fl. hører ligeledes under arbejdsområdet, jf. aftale vedrørende vederlag til læger for undervisnings- og foredragsvirksomhed for personalegrupper ved sygehuse m.v. (Regionernes OK-samling [35.05.1](#))¹. Efter aftale mellem regionen og Foreningen af Speciallæger kan arbejdsområdet også omfatte bl.a. tilgrænsende opgaver under socialområdet.

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:

En ansættelse som overlæge er en ansættelse som leder. Overlæger leder og organiserer det konkrete patientforløb / behandlingsindsats og kan fx være ansvarlig for arbejdstilrettelæggelsen i et team. Overlæger kan derudover også være involveret i specifikke opgaver, som f.eks. forskning, kvalitetsarbejdet, præ- og postgraduat uddannelse, projekter m.v.

Overlægen medvirker, på baggrund af kliniske kompetencer, faglig indsigt og rutine, til, at hospitalet kan leve op til krav i forhold til kvalitet, tilgængelighed, leveringsfrister og effektivitet. Overlægen har derfor et ledelsesmæssigt ansvar i forhold til at sikre hensigtsmæssige patientforløb og derigennem medvirke til en rational organisering og drift af hele afdelingen.

Stk. 3.

Et ansættelsesforhold kan omfatte flere tjenestesteder. De til ansættelsesforholdet knyttede tjenestesteder angives i ansættelsesbeviset.

Hvor et ansættelsesforhold omfatter flere tjenestesteder, angives et hovedtjenestested. Hovedtjenestestedet er det sted, hvor overlægen forretter dagtjeneste i hovedparten af arbejdstiden.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

Overlæger kan indgå i alle vagtformer på andre tjenestesteder end hovedtjenestestedet. Såfremt det er et tjenestested, hvor den pågældende ikke forretter dagtjeneste, aftales det lokalt, hvordan vagten varetages, jf. § 15.

Ved ændring i en overlæges tjenestested(er) - som medfører, at overlægens samlede rejsetid ved fremmøde direkte på et tjenestested, der ikke er overlægens hovedtjenestested, forøges med en time eller mere pr. dag - gives et varsel på 3 måneder.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen tager ikke sigte på at regulere arbejdsforholdene for overlæger:

- *hvor det er naturligt også at varetage opgaver uden for hovedtjenestestedet i form af hjemmebesøg eller opsøgende arbejde f.eks. palliative teams, udgående psykoseteams,*
- *hvor overlægen udfører tilsynsvirksomhed på f.eks. ikke-lægebemandede laboratorieenheder,*
- *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. stk. 2, f.eks. speciallægers tilsyn af handikappede på sociale institutioner.*

Stk. 4.

Eventuel forøget rejsetid ved fremmøde direkte på et tjenestested, der ikke er overlægens hovedtjenestested, indregnes i arbejdstiden med den forøgede rejsetid fratrukket en time pr. dag. I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling herfor. Betalingen udgør 589,40 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Forøget rejsetid er forskellen mellem rejsetiden til et andet tjenestested end hovedtjenestestedet og den rejsetid, der normalt anvendes til befordring mellem bopæl og hovedtjenestested. Tjeneste ved andet tjenestested end hovedtjenestestedet inkl. forøget transporttid skal tilrettelægges under hensyntagen til gældende regler vedrørende hviletid. Tjeneste ved andet tjenestested end hovedtjenestestedet kan ikke uden særskilt aftale medføre overnatning.

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. (OK [11.20.15](#)).

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 fuld­
tidsbeskæftigede.

BEMÆRKNINGER:

*Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte til­
læg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 1.*

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 forhand­
lingssystemet, rets- og inter­setvister samt opsigelse og ophør af aftaler
om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.*

§ 4. GRUNDLØN

****NYT** med virkning fra 1. april 2021**

For overlæger er grundlønnen 708.048 kr. (31. marts 2018-niveau).

**Efter 3 års beskæftigelse på overenskomsten er grundlønnen 738.048 kr. (31. marts
2018-niveau).**

**For overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat, er grundlønnen
680.091 kr. (31. marts 2018-niveau).**

**Efter 3 års beskæftigelse på overenskomsten er grundlønnen 710.091 kr. (31. marts
2018-niveau).**

BEMÆRKNINGER:

*Der kan lokalt indgås aftale om anden anciennitet i forhold til grund­
lønnen.*

*For overlæger ansat inden 1. april 2021 er grundlønnen 738.048 kr. (31.
marts 2018-niveau).*

*For overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat ansat
inden 1. april 2021, er grundlønnen 710.091 kr. (31. marts 2018 niveau).*

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. 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.

Der er centralt aftalt følgende:

Overlæger, der ikke varetager formaliseret vagt, ydes et pensionsgivende fleksibilitets-tillæg på 16.532 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, overlægen varetager.

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 2 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes udover grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 2 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

§ 7. OVERGANGSBESTEMMELSER

Stk. 1.

Overlæger, der var ansat den 31. marts 2003, bevarede i forbindelse med overgang til nye lønformer pr. 1. april 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 23.522 kr. (31. marts 2018 niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

For overlæger, der pr. 1. april 2003 oppebar tillæg ydet efter aftalen om tillægspulje for overlæger (overlægepuljen), blev dette (overlægepulje-)tillæg nedsat med 11.761 kr. (31. marts 2018 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 kvalifikationsløns, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Lægernes Pension.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022**

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,88 % (**med virkning fra den 1. april 2022: 19,54 %**) af de pensionsgivende løndelev i henhold til §§ 4 – 6.

De i § 14 (tjeneste), § 16 (vagt på tjenestestedet), § 17 (vagt uden for tjenestestedet) og § 18 (beredskabsvagt) anførte tillæg/vagthonorarer er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag af disse løndelev er 10 %.

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

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.

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 5.

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. 6.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 7.

Ændringer i vedtægter/regulativer for Lægernes Pension samt nye regulativer/vedtægter for Lægernes Pension skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 8.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der er indbetalt efter den 1. april 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 Pension har udarbejdet skema om ansættelsesoplysninger m.v. herom.

****NYT** Med virkning fra 1. april 2021**

§ 10. FRIT VALG

Stk. 1.

Overlægen kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 %, i stedet for indbetaling til Lægernes Pension skal udbetales som løn.

Stk. 2.

Overlægen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis overlægen vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

- 1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.**
- 2. Der beregnes 1,95% særlig feriegodtgørelse.**
- 3. Beløbet udbetales månedsvis bagud.**
- 4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.**
- 5. Hvis den enkelte overlæge ønsker omvalg, sker dette på overlægens eget initiativ og tidligst efter et år**

§ 11. ATP-BIDRAG

Overlæger er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 12. DELTIDSBEKÆFTIGELSE

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 normaltimeløn og der indbetales pensionsbidrag for de præsterede mertimer. I stedet for betaling kan mertimer afspadseres i forholdet 1:1.

KAPITEL 3. ARBEJDSSTID, VAGT, FRIDAGE M.V.

§ 13. ARBEJDSSTID

Stk. 1.

For fuldtidsbeskæftigede overlæger er ikke fastsat en højeste arbejdstid. Disse overlægers arbejdstid kan derfor ikke afgrænses til et bestemt omfang, hvoraf 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 vagt og/eller tjeneste om aftenen på hverdage og/eller tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidage, udarbejdes for en lokalt nærmere fastsat periode en plan over vagter/tjenester, ugentlige fridage og eventuelle afspadseringsdage. Det fastsættes ligeledes lokalt, hvor lang tid forud for periodens start, at overlægen kan påregne, at denne plan foreligger. Ved ændringer i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

Stk. 3.

Der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.

Bemærkninger:

Retten til betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed i pausen.

Der er ikke med denne bestemmelse tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis, ligesom bestemmelsen ikke har betydning for praktiseringen af eksisterende arbejdstidsregler.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selvom arbejdsgiver forlænger pausens varighed eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt.

Stk. 4.

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

§ 14. TJENESTE

Stk. 1. Tjeneste kan på hverdage pålægges udført i tidsrummet fra kl. 07 til kl. 23 og på lørdage, søndage og søgnehellidage fra kl. 08 til kl. 21.

Der kan ikke planlægges udført elektive operationer og ambulatorievirksomhed

- på hverdage (mandag – fredag) i tidsrummet fra kl. 21 til kl. 23
- på lørdage i tidsrummet fra kl. 16 til kl. 21
- på søndage og søgnehellidage.

Tjeneste planlægges med en varighed af mindst 6 timer.

Tjeneste på hverdage i tidsrummet kl. 18 til kl. 23 og tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidage i tidsrummet kl. 18 til kl. 21 kan normalt ikke pålægges oftere end hvert 5. døgn i gennemsnit for en tjeneste-/vagtperiode.

Tjeneste på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end 4 gange på en måned.

BEMÆRKNINGER:

Tjeneste, der omfatter elektiv behandling, vil i særlige tilfælde (fertiliteets-behandling) tillige kunne tilrettelægges på søndage og søgnehellidage.

Stk. 2.

For tjeneste på hverdage i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 21 ydes et tillæg på 188,17 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) og i tidsrummet fra kl. 21 til kl. 23 et tillæg på 268,82 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

For tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidage i tidsrummet kl. 08 til kl. 18 ydes et tillæg på 188,17 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) og i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 21 et tillæg på 376,35 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

Tillæggene er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Har en overlæge inden for en periode af to på hinanden følgende kalendermåneder undtagelsesvis mere end 12 tjenester i tidsrummet kl. 18 til kl. 23 betales for den 13. og følgende tjeneste en særlig godtgørelse, der udgør 100 % af tillægget.

Den særlige godtgørelse er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Stk. 3.

Under fravær på grund af ferie, sygdom, graviditet, barsel, adoption, omsorg og barns første og anden sygedag ydes erstatning for mistet tillæg for tjeneste på hverdagsaftener og på lørdage, søndage og søgnehellidage. Der ydes ikke erstatning for mistet tillæg for tjeneste på hverdagsaftener og på lørdage, søndage og søgnehellidage, når ferie afholdes med feriegodtgørelse.

§ 15 VAGTFORMER

Stk. 1.

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

- a) Vagt på tjenestestedet, hvor overlægen opholder sig på sygehuset og er til rådighed for effektivt arbejde.
- b) Vagt uden for tjenestestedet, hvor overlægen tilkaldes til effektivt arbejde.
- c) Beredskabsvagt.

Stk. 2.

For overlæger, som har vagt med fremmødepligt i forhold til flere tjenestesteder, aftales det lokalt, hvordan fremmødepligten varetages.

BEMÆRKNINGER:

I drøftelserne kan bl.a. indgå:

- *Hvilke instrukser, procedurer og vejledninger, der er på de implicerede tjenestesteder, herunder mulighed for at overføre patienten.*
- *Behov for introduktion til og/eller yderligere information om de implicerede tjenestesteder.*
- *Sikring af adgang til relevant patientinformation, prøvesvar m.v.*
- *Vurdering af behov for evt. supplerende vagtordning.*
- *Evt. forøget fremmødefrist ved tilkald.*

§ 16. VAGT PÅ TJENESTESTEDET

Stk. 1.

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

Vagt på tjenestestedet, der ikke ligger i forlængelse af en tjeneste, planlægges med en varighed på minimum 13 timer.

For vagt på tjenestestedet, der ligger i forlængelse af en tjeneste, skal den samlede varighed af tjenesten og vagten udgøre mindst 13 timer.

Vagt på tjenestestedet efter kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

Stk. 2

Vagt på tjenestestedet betales på hverdage i tidsrummet kl. 18 – 21 med et tillæg på 188,17 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau), i tidsrummet kl. 21 – 23 med 268,82 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) og for tidsrummet kl. 23 – 08 med 3.090,10 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau).

Vagt på tjenestestedet betales på lørdage, søndage og søgnehelligdage i tidsrummet kl. 08 – 18 med et tillæg på 188,17 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau), i tidsrummet kl. 18 – 21 med 376,35 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) og for tidsrummet kl. 21 – 08 med 4.072,64 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau).

Timetillæggene og vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Stk. 3.

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

§ 17. VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET

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 tjenestestedet, 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.

Stk. 2.

Vagt uden for tjenestestedet betales på hverdage med 1.803,65 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau) og på lørdage, søndage og søgnehelligdage med 2.729,00 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau).

Vagt uden for tjenestestedet kan på lørdage, søndage og søgnehelligdage tilrettelægges i fortsættelse af en tjeneste. Vagten honoreres da med 1.980,53 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau).

Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Har en overlæge inden for en kalendermåned undtagelsesvis mere end 10 vagter uden for tjenestestedet, 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 10 %.

Stk. 3.

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

§ 18. 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 bagvagtlaget,
- hvor bagvagtlaget 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.

Stk. 2.

Beredskabsvagt betales på hverdage med 1.352,75 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau) og på lørdage, søndage og søgnehelligdage med 1.912,34 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau). Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Har en overlæge inden for en kalendermåned 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 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.

§ 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 589,40 kr. pr. time (31. marts 2018 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 589,40 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

Det effektive arbejde under vagt opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes. Ved tilkald uden for tjenestestedet 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 lokalaf tale 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

Stk. 1.

Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af vagt uden for tjenestestedet og vagt på tjenestestedet og/eller pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 på hverdage, kan vagter/tjeneste mellem kl. 18 og 23 normalt højst pålægges hvert 5. døgn regnet som et gennemsnit for en vagtperiode.

Stk. 2.

Ved kombination af vagt på tjenestestedet og pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 på hverdage kan vagt på tjenestestedet normalt højst pålægges hvert 6. døgn og tjeneste mellem kl. 18 og 23 normalt højst hvert 5. døgn beregnet samlet som et gennemsnit for en vagtperiode, jf. i øvrigt § 14, stk. 2.

Stk. 3.

Pålagt tjeneste mellem kl. 18 og kl. 23 på hverdage, der efterfølges af en vagt på tjenestestedet, kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode, jf. § 16.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1 - 3:

Der henvises til vejledningen i bilag 3.

Stk. 4. Vagt og/eller tjeneste kan normalt højst pålægges hver anden weekend i gennemsnit over et år.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Under fravær på grund af ferie, sygdom, graviditet, barsel, adoption, omsorg og barns første og anden sygedag ydes erstatning for mistet vagtindtægt. Der ydes ikke erstatning for mistet vagtindtægt, når ferie afholdes med feriegodtgørelse.

Stk. 7.

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

§ 22. SENIORVILKÅR

Stk. 1.

Vagt på tjenestestedet (§ 16) kan pålægges indtil overlægens fyldte 62. år. For overlæger, der er fyldt 62 år, kan vagt på tjenestestedet alene finde sted efter aftale mellem regionen og den pågældende overlæge.

Vagt uden for tjenestestedet (§ 17) kan pålægges indtil overlægens fyldte 64. år. For overlæger, der er fyldt 64 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 62 år. Der henvises i øvrigt til Rammeaftale om seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Efter senioraftalens § 3, stk. 1 skal ældre medarbejdere have tilbudt en senior-samtale i forbindelse med LUS. Formålet er at have fokus på ønsker og forventninger til arbejdslivet. I relation til fortsat vagtdeltagelse er det relevant at tage en drøftelse i god tid, før muligheden for udtræden af vagten indtræffer, med henblik på at afsøge mulighederne for fortsat vagtdeltagelse.

Stk. 2.

Overlæger, der efter det 60. år har vagt på tjenestestedet (§ 16), samt overlæger, der efter det 62. år har vagt uden for tjenestestedet (§ 17) eller beredskabsvagt (§ 18), 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.

Søgnehelligdage (bortset fra lørdage og søndage) medregnes i den ugentlige arbejdstid med 7,4 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 2.

Har en overlæge haft tjeneste, vagt på eller uden for tjenestestedet 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. juni 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 døgnns 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.

KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

§ 25. TJENESTEFRIHED

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.

§ 26. EFTERUDDANNELSE

****NYT** med virkning fra 1. april 2021**

Stk. 1.

For at sikre, at den enkelte overlæge er opdateret i forhold til patientbehandling, faglig udvikling og ledelsesmæssige kompetencer har overlægen ret og pligt til faglig og ledelsesmæssig efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.

Stk. 2.

Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige LUS, aftale om en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. I efteruddannelsesplanen skal der både tages højde for udvikling af faglige som ledelsesmæssige kompetencer. Efteruddannelsesplanen kan have et flerårigt sigte.

Der følges minimum én gang årligt op på, i hvilket omfang efteruddannelsesplanen er fulgt, og om de aftalte aktiviteter, herunder antallet af dage, i efteruddannelsesplanen er opfyldt. Det aftales på LUS, hvordan og hvornår dette sker.

Hvis efteruddannelsesplanen ikke er fulgt, aftales eventuelle justeringer under hensyntagen til et flerårigt sigte.

Stk. 3.

Efteruddannelse tilrettelægges under hensyn til både den enkelte overlæges ønsker og afdelingens behov og drift.

§ 27. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Regionen kan give en overlæge hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkortning til pasning af sygt barn på dettes første 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 har ophold hos den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

§ 28. 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.

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 10 år eller herudover, opsiges, skal regionen ved overlægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen finder anvendelse på opsigelser, der finder sted efter den 1. april 2015.

Stk. 3.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Foreningen af Speciallæger ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Foreningen af Speciallæger ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes Foreningen af Speciallæger 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Foreningen af Speciallæger herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Foreningen af Speciallæger.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Foreningen af Speciallæger
CVR nummer 89154510 eller sikker e-mail: fas@dadl.dk

Underretningen til Foreningen af Speciallæger indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

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 i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne, eller pålægges den tabende part.

Stk. 9.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, f.eks. besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 29. 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 forsikringselskaber, 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 motiveret skøn.

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

§ 30. PATIENTTRANSPORT

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

§ 31. BIBESKÆFTIGELSE OG KONSULTATION

Stk. 1.

Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse indgået mellem Foreningen af Speciallæger, Yngre Læger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (OK [22.04.4](#)) gælder.

Stk. 2.

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

§ 32. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre i Regionernes OK-samling):

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 kapitel (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](#)).
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1

Overenskomsten har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2021.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den **31. marts 2024.**

Opsigelsen skal ske skriftlig.

København, den 21. april 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:
Lisbeth Lintz

/ Kasper Axel Nielsen

BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønsedel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønsedel
§ 4, stk. 1	Grundløn
§ 5, stk. 2	Fleksibilitetstillæg
§ 7, stk. 2	Overgangstillæg
Protokollat 2	Grundløn løntrin
Protokollat 2	Grundløn tillæg
Protokollat 2	Fleksibilitetstillæg
Protokollat 2	Overgangstillæg

BILAG 2. 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, bagvagtfunktion 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
- Samarbejdsqualifikationer, 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 3. VEJLEDNING VEDR. § 21 ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER

§ 21, stk. 1, betyder, at i kombinationen af vagt uden for tjenestestedet og vagt på tjenestestedet og/eller pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 på hverdage gælder følgende:

- Hyppigheden for vagt uden for tjenestestedet hæves således fra hvert 3. til hvert 5. døgn regnet som et gennemsnit for en vagtperiode.
- Hyppigheden for vagt på tjenestestedet sænkes fra hvert 6. til hvert 5. døgn regnet som et gennemsnit for en vagtperiode.
- Hyppigheden for pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 fastholdes på hvert 5. døgn regnet som et gennemsnit for en vagtperiode.

§ 21, stk. 2, betyder, at forekommer der i en vagtperiode kombinationen med såvel vagt på tjenestestedet og pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 fastholdes de oprindeligt fastsatte hyppighedsregler – hvert 6. døgn for vagt på tjenestestedet og hvert 5. døgn for pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23. De to hyppighedsregler skal iagttages under ét og ikke hver for sig.

§ 21, stk. 3, betyder, at såfremt pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 efterfølges af en vagt på tjenestestedet, ændres hyppighedsregler for pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 fra hvert 5. til hvert 6. døgn regnet som et gennemsnit for en vagtperiode.

Til beregning af det maksimale antal vagter og tjenester efter kl. 18 for en given periode kan følgende formel anvendes:

$$X \text{ gange } 5 + Y \text{ gange } 6 \leq \text{antallet af dage i vagtperioden}$$

X er antallet af tjenester efter kl. 18, som ikke efterfølges af vagt, og Y er antallet af vagter på tjenestestedet.

”5” og ”6” er hyppigheden.

I skemaet nedenfor er udregnet det maksimale antal tjenester efter kl. 18 i kombination med vagt på tjenestestedet i en vagtperiode på 14 uger.

Pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 hyppighedsregel hvert 5. døgn	Vagt på tjenestestedet (1) hyppighedsregel hvert 6. døgn
Antal gange i vagtperioden	
19	0
18	1
17	2
16	3
15	3
14	4

13	5
12	6
11	7
10	8
9	8
8	9
7	10
6	11
5	12
4	13
3	13
2	14
1	15
0	16

(1) Dækker også de tilfælde, hvor tjeneste efterfølges af vagt på tjenestestedet.

Skemaet viser, at der eksempelvis i en vagtperiode på 14 uger kan indlægges 9 tjenester mellem kl. 18 og 23 samt 8 vagter på tjenestestedet. Er den ene tjeneste mellem kl. 18 og 23 en tjeneste, der efterfølges af en vagt på tjenestestedet, kan der indlægges 10 tjenester mellem kl. 18 og 23 samt 8 vagter på tjenestestedet.

BILAG 4 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. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i en region, og
- ansatte ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 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 8. september 2005 og organisationsaftale for overlæger mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Foreningen af Speciallæger af den 2. december 2005

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for overlæger af den 11. november 2005 mellem Amdrårdsforeningen 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 1. april 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. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

PROTOKOLLAT NR. 1 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE 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 lokalt 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, helbredsbehandling, 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), brobizz/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. april 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER
Erik Kristensen

/ Kasper Axel Nielsen

PROTOKOLLAT NR. 2 OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR OVERLÆGER, DER ØNSKER AT BIBEHOLDE TJENESTEMANDSANSÆTTELSE

****NYT** med virkning fra 1. april 2021**

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.

Grundløn

	Løntrin	Pensionsgivende tillæg (31. marts 2018 niveau)
Overlæger	51	137.072 kr.
Overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat	51	109.518 kr.

Efter 3 års beskæftigelse i henhold til protokollatet er det pensionsgivende tillæg for overlæger 167.072 kr. (31. marts 2018-niveau) og for overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat 139.518 kr. (31. marts 2018-niveau).

BEMÆRKNINGER:

Der kan lokalt indgås aftale om anden anciennitet i forhold til det pensionsgivende tillæg.

For overlæger ansat inden 1. april 2021 er det pensionsgivende tillæg 167.072 kr. (31. marts 2018-niveau).

For overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat ansat inden 1. april 2021, er det pensionsgivende tillæg 139.518 kr. (31. marts 2018 niveau).

Funktionsløn

Til overlæger, der ikke varetager formaliseret vagt, ydes et pensionsgivende fleksibilitetstillæg på 16.532 kr. (31. marts 2018 niveau).

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 1. april 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 1. april 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** med virkning fra 1. april 2022**

Supplerende pensionsordning:

Det samlede pensionsbidrag til supplerende pensionsordning udgør 18,88 % (**med virkning fra den 1. april 2022: 19,54 %**) af ovenstående pensionsgivende tillæg.

De i § 14 tjeneste, § 16 (vagt på tjenestestedet), § 17 (vagt uden for tjenestestedet) og §18 (beredskabsvagt) i overenskomsten anførte tillæg/vagthonorarer er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag af disse løndelev er 10 %.

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

Indbetaling sker månedsvis til Lægernes Pensionskasse.

Øvrige vilkår:

Endvidere er følgende bestemmelser i overenskomsten for overlæger gældende:

- § 2,
- § 9, stk. 5 - 8,
- §§ 11 - 24 (bortset fra § 13, stk. 4),
- § 26,
- § 27,
- § 28, stk. 9
- § 29,
- § 31 samt
- § 32. De i § 32 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 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)

Bilaget omfatter

- ansatte, som i forbindelse med strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i en region, og
- ansatte ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 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 bilag 1 til organisationsaftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Foreningen af Speciallæger for overlæger af den 2. december 2005,

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af protokollat om løn- og ansættelsesvilkår for overlæger, der ønsker at bibeholde tjenestemandsansættelse. Protokollat til overenskomst for overlæger mellem Amtsrådsforeningen og Foreningen af Speciallæger af den 11. november 2005.

For overstående personale gælder følgende særvilkår:

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

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

33.04.1
Side 42