

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

FORENINGEN AF SPECIALLÆGER

AFTALE
vedrørende
lægelige chefer

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

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

****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE M.V.	5
§ 1. AFTALENS OMRÅDE OG ANSÆTTELSESFORMER.....	5
§ 2. ARBEJDSOMRÅDE M.V.	7
KAPITEL 2. LØN M.V.....	8
§ 3. LØNDANNELSE	8
§ 4. GRUNDLØN	9
§ 5. FUNKTIONSLØN.....	10
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN.....	11
§ 7. OVERGANGSBESTEMMELSER	11
§ 8. PENSION.....	12
§ 9. FRIT VALG	14
§ 10 ATP-BIDRAG.....	14
KAPITEL 3. VAGT, BEREDSKAB, KOMPENSATIONSFRIHED M.M.	14
§ 11. VAGT OG BEREDSKAB.....	14
§ 12. TJENESTE I HENHOLD TIL TJENESTEPLAN, JF. § 10, STK. 2	15
§ 13. VAGTFORMER.....	16
§ 14. VAGT PÅ TJENESTESTEDET	16
§ 15. VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET	17
§ 16. BEREDSKABSVAGT	18
§ 17. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGT PÅ ELLER UDEN FOR TJENESTESTEDET	19
§ 18. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER BEREDSKABSVAGT	19
§ 19. ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER	20

§ 20. SENIORVILKÅR	20
§ 21. ERSTATNINGSFRIHED	21
§ 22. HVILETID OG FRIDØGN	21
§ 23. KOMPENSATIONSFRIHED	22
KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	23
§ 24. EFTERUDDANNELSE	23
§ 25. ATTESTUDSTEDELSER	23
§ 26. KONSULTATION	24
§ 27. OPLYSNINGSPLIGT VED BIBESKÆFTIGELSE	24
§ 28. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	24
§ 29. OPSIGELSESVARSEL FOR OVERENSKOMSTANSATTE	25
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	25
KAPITEL 5. AFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	26
§ 31. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	26
BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	27
BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN	28
BILAG 3. VEJLEDNING VEDR. § 19. ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER ..	30
BILAG 4 FOR LÆGELIGE CHEFER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN AFTALE INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S)	32
PROTOKOLLAT NR. 1. BESTEMMELSER FOR TJENESTEMANDSANSATTE OVERLÆGER, ADMINISTRERENDE OVERLÆGER/LEDENDE OVERLÆGER, CHEFLÆGER OG	

VAGTBÆRENDE OVERLÆGER, DER ER ANSAT INDEN DEN 1. JANUAR 1996	33
---	----

BILAG 1 TIL PROTOKOLLAT NR. 1. OVERLÆGERS KONSULTATIONS- OG PRAKSISRETTIGHEDER.....	38
--	----

BILAG 2 TIL PROTOKOLLAT NR. 1 FOR OVERLÆGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN AFTALE INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S).....	40
---	----

PROTOKOLLAT NR. 2. ANSÆTTELSESVILKÅR VED ÅREMÅLSANSÆTTELSE AF LÆGELIGE CHEFER	41
--	----

PROTOKOLLAT NR. 3 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	43
---	----

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE M.V.

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

§ 1. AFTALENS OMRÅDE OG ANSÆTTELSESFORMER

Stk. 1. Gældende til og med 31. maj 2022

Aftalen omfatter:

1. lægelige direktører
2. cheflæger
3. andre lægelige chefer, ledende overlæger/professorer og specialeansvarlige overlæger.

Stk. 1. Gældende fra 1. juni 2022

Aftalen omfatter:

1. Lægelige direktører
2. Andre lægelige chefer, cheflæger/professorer og ledende overlæger/professorer

BEMÆRKNINGER

Med virkning fra 1. juni 2022 udgår stillingen som cheflæge på løntrin 52/53. Cheflæger ansat før 1. juni 2022 bevarer deres nuværende vilkår som en personlig ordning.

Samtidig ændres titlen for ledende overlæger til cheflæger og der indføres en ny stilling som ledende overlæge.

Lokalt kan der ske ikrafttræden af ændring af stillingsbetegnelser tidligere end 1. juni 2022.

Stk. 2. Gældende til og med 31. maj 2022

Lægelige direktører samt cheflæger kan ansættes på:

1. tjenestemandsvilkår
2. åremålsvilkår eller
3. kontraktvilkår

efter regionsrådets beslutning.

Stk. 2. Gældende fra 1. juni 2022

Lægelige direktører kan ansættes på:

1. tjenestemandsvilkår
2. åremålsvilkår eller
3. kontraktvilkår

efter regionsrådets beslutning.

Stk. 3.

Øvrige lægelige chefer kan ansættes på:

1. tjenestemandsvilkår
2. åremålsvilkår
3. kontraktvilkår eller
4. overenskomstvilkår

efter regionsrådets beslutning.

Stk. 4.

Ansættelse som lægelig chef 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 lægelige chefer, der ikke opfylder ovenstående krav.

BEMÆRKNINGER:

I tilfælde af overenskomstansættelse gælder følgende bestemmelser i aftalen for lægelige chefer:

§ 2 (Arbejdsområde mv.),

§ 3 (Løndannelse),

§ 4 (Grundløn),

§ 5 (Funktionsløn),

§ 6 (Kvalifikationsløn),

§ 8, stk. 1 og 3 – 10 (Pension),

§ 10 (ATP-bidrag),

§§ 11 – 21 (Vagt og beredskab m.m.),

§ 24 (Efteruddannelse)

§ 25 (Attestudstedelse),

§ 26 (Konsultation),

§ 27 (Oplysningspligt ved bibeskæftigelse),

§ 28 (Barns første og anden sygedag),

§ 29 (Opsigelsesvarsel for overenskomstansatte),

§ 30 (Øvrige ansættelsesvilkår),

Bilag 1. Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg,

Bilag 2. Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn og Protokollat nr. 3 om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.

For øvrige vilkår henvises der til overenskomsten for overlæger (Regionernes OK-samling [33.04.1](#))¹:

§ 8 (Lønudbetaling),

§ 9, stk. 3 – 4 (Pension),

§ 25 (Tjenestefrihed),

§ 26, stk. 2 – 8 (Opsigelse og afskedigelse) og

§ 30 (Patienttransport).

For ansættelse på tjenestemandsvilkår henvises til § 32 i tjenstemandsregulativ for ansatte i regioner (OK [21.01.1](#)).

For ansættelse på åremålsvilkår henvises til Rammeaftale om åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)) samt protokollat nr. 2 om ansættelsesvilkår ved åremålsansættelse af lægelige chefer.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

For ansættelse på kontraktvilkår henvises til Rammeaftale om kontraktansættelse for lægelige chefer (OK [22.04.2](#)).

Tjenestemandsansatte læger, der ansættes i en stilling, der er omfattet af aftalen for lægelige chefer, kan vælge at bibeholde tjenestemandsansættelse.

Bestemmelser for tjenestemandsansatte overlæger, administrerende overlæger/ledende overlæger, cheflæger og vagtbærende overlæger, der er ansat inden den 1. januar 1996 fremgår af protokollat nr. 1.

§ 2. ARBEJDSOMRÅDE M.V.

Stk. 1.

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

For lægelige direktører tillige regionens forvaltningsområder.

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. (OK [35.05.1](#)). Efter aftale mellem regionen og Foreningen af Speciallæger kan arbejdsområdet også omfatte bl.a. tilgrænsende opgaver under socialområdet.

BEMÆRKNINGER:

Når en lægelig chef varetager patientbehandling inden for eget fagområde på andre tjenestesteder i regionen, er de i § 2, stk. 3 og 4, i overenskomsten for overlæger fastsatte bestemmelser gældende (OK [33.04.1](#)).

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

Stillingsbeskrivelse skal foreligge ved stillingsopslag.

Stk. 3. Gældende til og med 31. maj 2022

En specialeansvarlig overlæge er tillagt den lægelige ledelse af et lægeligt speciale i henhold til en stillingsbeskrivelse. Et specialeansvar kan efter regionens afgørelse tillægges en eller flere overlæger ud fra en vurdering af afdelingens størrelse og kontinuitetshensyn.

I visse tilfælde kan særlige lægelige funktionsområder - eksempelvis distriktsopdeling eller ekspertområder - være sidestillet med et selvstændigt specialeansvar ud fra en konkret vurdering af funktionsområdets karakter.

Stk. 3. Gældende fra 1. juni 2022

En ledende overlæge har organisatorisk og/eller faglig ledelse og refererer til afdelingens cheflæge og er tillagt den lægelige ledelse af et område enten geografisk eller fagligt.

BEMÆRKNINGER:

Organisatorisk ledelse omhandler fx budget-, personale- og/eller driftansvar – at lede den daglige drift af den organisatoriske enhed typisk en sektion eller et afsnit.

Faglig ledelse handler om et særligt fagligt ledelsesansvar på et afdelingsstrategisk niveau eksempelvis for specialet, for et fagområde, for forskning og udvikling, for kvalitet, for uddannelse m.v.

En ledende overlæge varetager ledelsen af et nærmere defineret ansvarsområde inden for afdelingens virksomhed og sikrer effektiv ressourceanvendelse og sammenhængende patientforløb, bidrager til strategisk planlægning og implementering m.m.

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](#)).

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne aftale fremgår af bilag 1.

Stk. 2.

Lægelige chefer er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for overlæger m.fl. (OK [11.20.15](#))
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

BEMÆRKNINGER:

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

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)) er ikke gældende for lægelige chefer.

§ 4. GRUNDLØN

Stk. 1. Gældende til og med 31. maj 2022

Grundlønningen udgøres af et løntrin og aftalte pensionsgivende tillæg.

	Løntrin	Pensionsgivende tillæg (31. marts 2018-niveau)
Lægelige direktører	53	Aftales lokalt. Se endvidere stk. 2.
Cheflæger	52 eller 53. Aftales lo- kalt.	Aftales lokalt. Se endvidere stk. 2.
Andre lægelige chefer i højere stilling end eller på niveau med ledende overlæge	52	Aftales lokalt. Se endvidere stk. 2.
Ledende overlæger	52	195.971 kr. (181.723 kr.*)
Ledende overlæger/professorer	52	168.685 kr. (154.438 kr.**)
Specialeansvarlige overlæger***	52	142.475 kr.
Specialeansvarlige overlæger/professorer	52	115.190 kr.
Specialeansvarlige overlæger*** Lønindplaceringen (på løntrin 51) er alene gældende for tjenestemandsansatte.	51	174.196 kr. For overlæger, der er tiltrådt ansættelse den 1. april 2003 eller senere: 188.444 kr.

- * Det pensionsgivende tillæg udgør 181.723 kr. (31. marts 2018 niveau) for ledende overlæger, der er overgået fra ansættelse efter protokollat nr. 1 med bibeholdelse af retten til 1 uges kompensationsfrihed.
- ** Det pensionsgivende tillæg udgør 154.438 kr. (31. marts 2018 niveau) for ledende overlæger/professorer, der er overgået fra ansættelse efter protokollat nr. 1 med bibeholdelse af retten til 1 uges kompensationsfrihed.
- *** Grundlønindplacering på løntrin 51 eller 52 for specialeansvarlige overlæger, der ansættes på tjenestemandsvilkår, aftales lokalt.
Overenskomstansatte specialeansvarlige overlæger ansættes på løntrin 52.

Stk. 1. Gældende fra 1. juni 2022

Grundlønningen udgøres af et løntrin og aftalte pensionsgivende tillæg.

	Løntrin	Pensionsgivende tillæg (31. marts 2018 niveau)
Lægelige direktører	53	Aftales lokalt. Se endvidere stk. 2
Andre lægelige chefer i højere stilling end eller på niveau med cheflæ-	52	Aftales lokalt. Se endvidere stk. 2.

ger		
Cheflæger	52	195.971 (181.723 kr.)*
Cheflæger/professorer	52	168.685 kr. (154.438 kr.)**
Ledende overlæge***	52	142.475 kr.
Ledende overlæge/professorer	52	115.190 kr.
Ledende overlæge*** Lønindplaceringen (på løntrin 51) er alene gældende for tjenstemandsansatte.	51	174.196 kr. For overlæger, der er tiltrådt ansættelse den 1. april 2003 eller senere: 188.444 kr.

BEMÆRKNINGER:

Med virkning fra 1. juni 2022 er stillingen som cheflæge på løntrin 52/53 udgået. Cheflæger ansat før 1. juni 2022 bevarer deres nuværende vilkår som en personlig ordning.

- * Det pensionsgivende tillæg udgør 181.723 kr. (31. marts 2018 niveau) for cheflæger, der er overgået fra ansættelse efter protokollat nr. 1 med bibeholdelse af retten til 1 uges kompensationsfrihed.
- ** Det pensionsgivende tillæg udgør 154.438 kr. (31. marts 2018 niveau) for cheflæger/professorer, der er overgået fra ansættelse efter protokollat nr. 1 med bibeholdelse af retten til 1 uges kompensationsfrihed.
- *** Grundlønindplacering på løntrin 51 eller 52 for ledende overlæger, der ansættes på tjenstemandsvilkår, aftales lokalt.
Overenskomstansatte ledende overlæger ansættes på løntrin 52.

Stk. 2. Gældende til og med 31. maj 2022

Lægelige direktører, cheflæger og andre lægelige chefer i højere stilling end eller på niveau med ledende overlæger ydes et pensionsgivende tillæg på 34.812 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 2. Gældende fra 1. juni 2022

Lægelige direktører og andre lægelige chefer i højere stilling end eller på niveau med cheflæger ydes et pensionsgivende tillæg på 34.812 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Det kan lokalt aftales, at en lægelige chef, der før 1. april 2022 var ansat som specialeansvarlig overlæge, kan forblive ansat som specialeansvarlig overlæge.

§ 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.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den lægelige chef 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. 3.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin, dog højest løntrin 52.

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 eller ydes ved oprykning til højere løntrin, dog højest løntrin 52.

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.

Lægelige chefer, der var ansat den 31. marts 2003, bevarede i forbindelse med overgang til nye lønformer pr. den 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, overlægspulje 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.

Lægelige chefer, som ved overgang til nye lønformer fik et ikke-pensionsgivende tillæg 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 tilægspulje til overlæger (overlægspuljen), blev dette (overlægspulje-)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 kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 8. PENSION

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

Stk. 1.

For overenskomstansatte og kontraktansatte lægelige chefer indbetales pensionsbidrag på 20,33 % (**med virkning fra den 1. april 2022 21,00 %**) af de pensionsgivende løndele i henhold til §§ 4 – 6.

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

Stk. 2.

For tjenestemandsansatte lægelige chefer indbetales supplerende pension svarende til 20,33 % (**med virkning fra den 1. april 2022 21,00 %**) af de pensionsgivende tillæg i henhold til §§ 4 – 6 og § 23.

Stk. 3.

De i § 12 (tjeneste), § 14 (vagt på tjenestestedet), § 15 (vagt uden for tjenestestedet) og § 16 (beredskabsvagt) anførte tillæg/vagthonorarer er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag af disse løndele er 10 %.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Indbetaling sker månedsvis til Lægernes Pension.

Stk. 6.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter aftalen 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. 7.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

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

Stk. 8.

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. 9.

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

Stk. 10.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter den 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige bestemmelser.

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.

Stk. 11.

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder. (OK [11.25.2](#)).

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

§ 9. FRIT VALG

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Den lægelige chef henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis den lægelige chef 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 lægelige chef ønsker omvalg, sker dette på den lægelige chefs eget initiativ og tidligst efter et år

§ 10 ATP-BIDRAG

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

KAPITEL 3. VAGT, BEREDSKAB, KOMPENSATIONSFRIHED M.M.

§ 11. VAGT OG BEREDSKAB

Stk. 1.

Efter den ledende overlæges (med virkning fra 1. april 2022: cheflægens) beslutning deltager lægelige chefer, der er tiltrådt ansættelse den 1. april 2003 eller senere, i vagtarbejdet, når det kan ske under fornøden hensyntagen til den lægelige chefs faglige og administrative ledelsesfunktioner.

Lægelige chefer, der er ansat før den 1. april 2003, kan efter aftale mellem sygehuset og den lægelige chef indgå i en vagtordning.

Stk. 2.

For den enkelte overlæge, der varetager 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.

§ 12. TJENESTE I HENHOLD TIL TJENESTEPLAN, JF. § 10, STK. 2

Stk. 1.

Tjeneste (i henhold til tjenesteplan, jf. § 10, stk. 2) kan på hverdage pålægges udført i tidsrummet fra kl. 07 til kl. 23 og på lørdage, søndage og søgnehelligdage 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 søgnehelligdage.

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 søgnehelligdage 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 (fertiliseringsbehandling) tillige kunne tilrettelægges på søndage og søgnehelligdage.

Stk. 2.

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

For tjeneste på lørdage, søndage og søgnehelligdage i tidsrummet kl. 08 til kl. 18 ydes et tillæg på 188,17 kr. (31. marts 2018 niveau) og i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 21 et tillæg på 376,35 kr. (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 søgnehelligdage. Der ydes ikke erstatning for mistet tillæg for tjeneste på hverdagsaftener og på lørdage, søndage og søgnehelligdage, når ferie afholdes med feriegodtgørelse.

§ 13. VAGTFORMER

Stk. 1

Overlæger kan indgå i følgende vagtformer:

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

I drøftelserne kan bl.a. indgå:

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

§ 14. VAGT PÅ TJENESTESTEDET

Stk. 1.

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

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

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

Vagt på tjenestedet 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 søgnehellidage 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.

§ 15. 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 søgnehellidage med 2.729,00 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau).

Vagt uden for tjenestestedet kan på lørdage, søndage og søgnehellidage 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.

§ 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 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 vagter på lørdage, søndage og søgnehellidage 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.

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

§ 18. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER BEREDSKABSVAGT

Det effektive arbejde under vagt indregnes i arbejdstiden. Det effektive arbejde opgøres efter bestemmelserne anført under § 16.

§ 19. 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 § 11, 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. § 13.

*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.

§ 20. SENIORVILKÅR

Stk. 1.

Vagt på tjenestestedet (§ 13) kan pålægges, jf. § 10, stk. 1, 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 (§ 14) kan pålægges, jf. § 10, stk. 1, 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 MUS/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 (§ 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. For overlæger, der har ret til en uges kompensationsfrihed, bortfalder denne kompensationsfrihed samtidig hermed. For overlæger, der har fraskrevet sig retten til kompensationsfrihed, bortfalder tillægget på 14.248 kr. (31. marts 2018 niveau), som er ydet som erstatning herfor.

§ 21. ERSTATNINGSFRIHED

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.

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

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.

§ 22. 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 Takstnævns 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Foreningen af Speciallæger 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.

§ 23. KOMPENSATIONSFRIHED

Stk. 1.

For alle, der er tiltrådt ansættelse den 1. april 2003 eller senere, gælder, at de ikke er omfattet af bestemmelser om kompensationsfrihed.

Stk. 2.

Følgende bestemmelser er gældende for visse overlæger, der er ansat før den 1. april 2003:

For overlæger aflønnet efter løntrin 51, hvor det ikke vil være muligt at tilrettelægge arbejdet på afdelingen på en sådan måde, at der kan holdes en ugentlig uforstyrret fridag, ydes som erstatning herfor 1 uges frihed årligt.

Den anførte betingelse for 1 uges kompensationsfrihed må antages at være opfyldt, således at kompensationsfriheden kun bør nægtes i tilfælde, hvor det af særlige grunde er ganske klart, at overlægen normalt kan være sikker på at holde en ugentlig uforstyrret fridag.

Frihed holdes så vidt muligt i sammenhængende perioder og fortrinsvis på tidspunkter, hvor fraværet er mindst føleligt for afdelingens drift.

Afviklingen af kompensationsfriheden sker uden begrænsning af reglerne i Aftale om ferie for personale ansat i regionerne.

Fraskriver en overlæge sig retten til 1 uges frihed, ydes et pensionsgivende tillæg på 14.248 kr. årligt (31. marts 2018 niveau), jf. § 8. Vedrører fraskrivelsen en tidsbegrænset periode, kan dette kun ske med regionens accept.

Kompensationsfriheden kan efter aftale mellem den ansatte og regionen opspares med henblik på afvikling efter det 60. år eller på et andet aftalt tidspunkt.

Fratræder overlægen sin stilling inden den opsparede kompensationsfrihed er afviklet, udbetales de manglende dage med 7,4/1924 af den årlige faste løn (ekskl. pensionsbidrag) pr. ikke afviklet kompensationsfridag.

KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

§ 24. EFTERUDDANNELSE

Lægelige chefer sikres en ledelsesuddannelse og den nødvendige lægefaglige efteruddannelse.

§ 25. 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 motive-
ret skøn.

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

§ 26. KONSULTATION

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

§ 27. OPLYSNINGSPLIGT VED BIBESKÆFTIGELSE

Lægelige chefer er omfattet af Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse (OK [22.04.4](#)).

§ 28. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Regionen kan give en lægelig chef hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting 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.

§ 29. OPSIGELSESVARSEL FOR OVERENSKOMSTANSATTE

Stk. 1.

For lægelige chefer, som ansættes på overenskomstvilkår, kan ansættelsesforholdet kun bringes til ophør med forudgående varsel efter nedenstående bestemmelser:

1. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse skal ske så betids, at fratræden kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.

BEMÆRKNINGER:

Hvis medarbejderne var ansat i regionen inden ansættelsen i chefstillingen, bevarer den pågældende sit opsigelsesvarsel i det omfang, det er længere end efter stk. 1.

2. 12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden sker efter 5 års ansættelse, indbetales der til pensionsordningen for den pågældende medarbejder et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

Stk. 2.

Opsigelse fra medarbejderen skal ske med de varsler, der følger af funktionærlovens § 2, stk. 6.

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre og til 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](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
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](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).
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. Retstvistaftalen (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. AFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 31. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 8. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:

Susanne Wammen

/ 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 aftale.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønsedel
§ 4, stk. 1	Grundløn løntrin
§ 4, stk. 1	Grundløn tillæg
§ 4, stk. 2	Grundløn tillæg
§ 7, stk. 2	Overgangstillæg
§ 23, stk. 2	Fraskr. komp.frihed
Protokollat 1, § 2	Grundløn løntrin
Protokollat 1, § 2	Grundløn tillæg
Protokollat 1, § 2	Adm. ledelse tillæg
Protokollat 1, § 2	Overgangstillæg
Protokollat 1, § 5, stk. 4	Fraskr. komp.frihed

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 lægelige chefer, der enten selv varetager opgaverne eller er ansvarlige for opgavernes varetagelse:

- Omfattende eller særligt administrativt og/eller fagligt ansvar eller opgaver
- Regionsspecialfunktioner, 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 regionsspecialfunktioner 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 3. VEJLEDNING VEDR. § 19. ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER

§ 19, 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.

§ 19, 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.

§ 19, 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 LÆGELIGE CHEFER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN AFTALE 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 aftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Foreningen af Speciallæger om lægelige chefer af den 2. december 2005

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af aftale vedrørende lægelige chefer af den 11. november 2005 mellem Amtsrådsforeningen og Foreningen af Speciallæger.

For overstående personale gælder følgende særvilkår:

Særlig tjenestefrihed, jf. § 5 i aftale mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Foreningen af Speciallæger om lægelige chefer af den 2. december 2005. Dette vilkår er dog bortfaldet, hvis overlægen før den 1. april 2008 har valgt at overgå til aftalen vedrørende lægelige chefer af den 11. november 2005 mellem Amtsrådsforeningen og Foreningen af Speciallæger.

Klinikchefer bibeholder deres titel, men henføres i Regionernes Lønnings- og Takstnævns overenskomster til gruppen for ledende overlæger.

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

PROTOKOLLAT NR. 1. BESTEMMELSER FOR TJENESTEMANDSANSATTE OVERLÆGER, ADMINISTRERENDE OVERLÆGER/LEDENDE OVERLÆGER, CHEFLÆGER OG VAGTBÆRENDE OVERLÆGER, DER ER ANSAT INDEN DEN 1. JANUAR 1996

§ 1. ARBEJDSOMRÅDE

De i § 2, stk. 2 - 4, i overenskomsten for overlæger (OK [33.04.1](#)) fastsatte bestemmelser om arbejdsområde m.v. gælder.

§ 2. LØN M.V.

Bestemmelserne om ny løndannelse i §§ 3 – 7 i aftalen for lægelige chefer er gældende på nedenstående vilkår.

Udmøntningsgaranti

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)) er gældende for overlæger bortset fra lægelige chefer.

Grundløn

Grundlønnen udgøres af et løntrin og aftalte pensionsgivende henholdsvis ikke-pensionsgivende tillæg.

	Løntrin	Pensionsgivende tillæg
		Tillæg i 31. marts 2018 niveau
Overlæger*	52	128.362
Overlæger*	51	174.330
Overlæger der beklæder professorat	52	101.077
Vagtbærende overlæger	51	136.023

* Grundlønsindplacering på løntrin 51 eller 52 aftales lokalt.

Funktionsløn

Administrativ ledelse:

Til overlæger, der af regionen er udpeget til at varetage den administrative ledelse af afdelingen, ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 34.409 kr. årligt (31. marts 2018 niveau). Overlæger, der varetager den administrative ledelse af en afdeling, benævnes ledende overlæge.

Funktionstillægget kan af regionen opsiges med et varsel på 3 måneder til den 1. i en måned ved funktionens bortfald.

Adgangen til at udpege og genudpege overlæger til at varetage den administrative ledelse af afdelingen efter denne bestemmelse er ophørt pr. marts måned 2000.

Administrerende overlæger/ledende overlæger, der er udpeget inden marts måned 2000, fortsætter i funktionen til udpegningsperiodens udløb. Ansættelse i stillinger som ledende overlæge kan herefter alene ske i henhold til aftalen for lægelige chefer.

Ledende overlæger som efter udpegningsperiodens udløb - efter opslag - fortsætter på samme afdeling som ledende overlæge - nu efter aftalen for lægelige chefer - bevarer retten til kompensationsfrihed og konsultations- og praksisrettigheder efter dette protokolat.

Kvalifikationsløn

Der er ikke centralt fastsatte kvalifikationstillæg.

Overgangstillæg

§ 7 om overgangsbestemmelser i aftalen for lægelige chefer er gældende. Overgangstillæg ydes efter bestemmelserne i aftalens § 7, stk. 2.

§ 3. SUPPLERENDE PENSION

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

Stk. 1.

For overlæger – bortset fra vagtbærende overlæger – udgør det samlede pensionsbidrag til supplerende pensionsordning 18,88 % (**med virkning fra den 1. april 2022 21 %**) af de pensionsgivende tillæg.

Vagthonorarer samt tillæg for tjeneste på hverdage efter kl. 18 og på lørdage, søndage og søgnehelligdage er for alle overlæger pensionsgivende med et samlet pensionsbidrag på 10 %.

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

Stk. 2.

For vagtbærende overlæger indbetaler regionen 12.114 kr. (31. marts 2018 niveau) til en supplerende pensionsordning.

Stk. 3.

Indbetaling sker månedsvis til Lægernes Pensionskasse.

§ 4. VAGT, BEREDSKAB M.M.

Stk. 1.

For overlæger – bortset fra vagtbærende overlæger – gælder bestemmelserne i kapitel 3 (vagt, beredskab, kompensationsfrihed m.m.) i aftalen for lægelige chefer.

Bestemmelser om kompensationsfrihed er fastsat nedenfor under § 5.

Stk. 2.

Med den undtagelse at vagtbærende overlæger ikke kan pålægges vagt på tjenestestedet gælder for vagtbærende overlæger kapitel 3 (arbejdstid, vagt, fridage m.v.) i overenskomsten for overlæger (OK [33.04.1](#)).

Vagtbærende overlæger, afdelingslæger og 1. reservelæger/reservelæger kan indgå i samme vagt uanset sygehustype.

Bestemmelser om kompensationsfrihed er fastsat nedenfor under § 5.

§ 5. KOMPENSATIONSFRIHED OG SENIORVILKÅR

Stk. 1.

For overlæger – bortset fra vagtbærende overlæger - aflønnet efter løntrin 51 eller 52, hvor det ikke vil være muligt at tilrettelægge arbejdet på afdelingen på en sådan måde, at der kan holdes en ugentlig uforstyrret fridag, ydes som erstatning herfor 1 uges frihed årligt.

Den anførte betingelse for 1 uges kompensationsfrihed må antages at være opfyldt, således at kompensationsfriheden kun bør nægtes i tilfælde, hvor det af særlige grunde er ganske klart, at overlægen normalt kan være sikker på at holde en ugentlig uforstyrret fridag.

Stk. 2.

Der ydes vagtbærende overlæger 1 uges kompensationsfrihed årligt.

Stk. 3.

Kompensationsfrihed efter stk. 1 og 2 holdes så vidt muligt i sammenhængende perioder og fortrinsvis på tidspunkter, hvor fraværet er mindst føleligt for afdelingens drift.

Afviklingen af kompensationsfriheden sker uden begrænsning af reglerne i aftale om ferie for personale ansat i regionerne.

Fraskriver en overlæge eller vagtbærende overlæge sig retten til 1 uges frihed, ydes et pensionsgivende tillæg på 14.248 kr. årligt (31. marts 2018 niveau), jf. § 3. Vedrører fraskrivelsen en tidsbegrænset periode, kan dette kun ske med regionens accept.

Kompensationsfriheden kan efter aftale mellem den ansatte og regionen opspares med henblik på afvikling efter det 60. år eller på et andet aftalt tidspunkt.

Fratræder den ansatte sin stilling inden den opsparede kompensationsfrihed er afviklet, udbetales de manglende dage med 7,4/1924 af den årlige faste løn (ekskl. pensionsbidrag) pr. ikke afviklet kompensationsfridag.

Stk. 4.

Overlæger og vagtbærende overlæger, der efter det 60. år har vagt på tjenestestedet, samt overlæger og vagtbærende overlæger, der efter det 62. år har vagt uden for tjenestestedet eller beredskabsvagt, har ret til 2 ugers frihed med løn om året. For overlæger og vagtbærende overlæger, der har ret til en uges kompensationsfrihed, bortfalder denne kompensationsfrihed samtidig hermed. For overlæger og vagtbærende overlæger, der har fraskrevet sig retten til kompensationsfrihed, bortfalder tillægget på 14.248 kr. (31. marts 2018 niveau), som er ydet som erstatning herfor.

§ 6. EFTERUDDANNELSE

For overlæger og vagtbærende overlæger gælder bestemmelserne om efteruddannelse i § 26 i overenskomsten for overlæger (OK [33.04.1](#)).

§ 7. KONSULTATIONS- OG PRAKSISRETTIGHEDER

Stk. 1.

Overlæger har ret til at drive speciallægepraksis, herunder i henhold til overenskomst om speciallægehjælp mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Foreningen af Speciallæger. Overlæger har ikke adgang til at udøve almen praksis.

BEMÆRKNINGER:

Overlæger har ret til at drive privat praksis på sygehusene under de i § 7 og det tilhørende bilag anførte betingelser.

Det bemærkes, at der efter forhandling mellem Amtsrådsforeningen, Dansk Sygeplejeråd, Dansk Kommunal Arbejderforbund og Foreningen af sygehusoverlæger i provinsen er udarbejdet en standardaftale vedrørende privatpraksis, der kan rekvireres i Danske Regioner.

Stk. 2.

Overlæger – bortset fra vagtbærende overlæger -, der begrænser deres konsultation således, at denne - medmindre andet er aftalt med regionsrådet - tidligst begynder klokken 15, og som ved avertering eller anden form for tilkendegivelse meddeler, at modtagelsestiden højst er en time pr. gang, har ret til at holde konsultation på sygehuset 3 gange ugentlig.

Stk. 3.

Vagtbærende overlæger har efter regionsrådets godkendelse mulighed for at holde konsultation på sygehuset.

Stk. 4.

For så vidt angår øvrige bestemmelser henvises til bilaget vedrørende overlægers konsultations- og praksisrettigheder.

§ 8. ØVRIGE BESTEMMELSER

Endvidere er følgende bestemmelser i aftalen for lægelige chefer gældende:

- § 2, stk. 1,
- § 8, stk. 5 – 10,
- § 9,
- § 25,
- § 27,
- § 28 og
- § 30.

Samt følgende bestemmelse i overenskomsten for overlæger:

- § 28, stk. 9.

BILAG 1 TIL PROTOKOLLAT NR. 1. OVERLÆGERS KONSULTATIONS- OG PRAKSISRETTIGHEDER

1. Der kan normalt ikke afkræves overlæger betaling for det lokale, hvori konsultationen holdes. Sygehuset er ikke forpligtet til at indrette særskilte lokaler til overlægens konsultation, som i givet fald må begrænses til det kontor, der er stillet til rådighed for overlægen.
2. En overlæge har ret til i sin private konsultation at benytte det apparatur, som er installeret i og de instrumenter, som opbevares i det lokale, som er stillet til hans disposition, samt sådant - på den af overlægen ledede afdeling beroende - løst apparatur (instrumenter o. lign.), som uden vanskeligheder kan flyttes til konsultationsstuen, og som kan betjenes af ham selv eller af det personale, som han beskæftiger i konsultationen.
3. Overlæger må i øvrigt ikke anvende sygehusets undersøgelses- eller behandlingsafdelinger, f.eks. ambulatorium, operationsafdeling, skadestue, røntgenafdeling, laboratorium, fysiurgisk afdeling og anæstesiafdeling ved undersøgelser eller behandling af private patienter. Hvis en af overlægens private patienter ønskes undersøgt eller behandlet på en sådan afdeling, kan dette kun ske i det omfang, hvori afdelingen yder ambulans behandling og på de for ambulans behandling på sygehuset gældende vilkår og regler.
4. For brug af apparatur og instrumentarium, jf. pkt. 2, skal der betales en afgift, hvis størrelse fastsættes ved forhandling mellem regionsrådet og overlægen. Ved afgiftens størrelse vil der normalt ikke være anledning til at beregne nogen betaling for den forringelse af apparatur m.v., som skyldes almindeligt slid, men alene for den forringelse, som brugen medfører på apparater m.v., hvis særlige udstyr og tilbehør bruges op inden for et kortere tidsrum. Betaling (svarende til sygehusets udgift) bør derhos beregnes for anvendelse af forbrugsvarer, som medgår ved brugen af apparatur m.v., ligesom der bør beregnes betaling for andre forbrugsvarer, medicin og forbindsstoffer, der bruges i konsultationen, efter de forbrugte genstandes værdi. Med hensyn til specialmedicin o. lign. bør forholdet ordnes således, at der overlades overlægen en særlig beholdning, for hvis anvendelse han må aflægge regnskab. For brug af andre varer, med hensyn til hvilke det vil være u hensigtsmæssigt at udskille en særlig beholdning, bør der fastsættes en årlig afgift.
5. Såfremt en af sygehuset ansat funktionær (sygeplejerske, sekretær o.a.) bistår overlægen i vedkommendes normale arbejdstid, må overlægen refundere sygehuset en forholdsmæssig del af lønnen samt den udgift til overarbejde, som eventuelt påføres sygehuset ved overlægens benyttelse af den pågældendes arbejdskraft. Denne betaling kan, såfremt det skønnes hensigtsmæssigt, fastsættes som en årlig afgift. Såfremt overlægen træffer aftale med personalet om bistand i hans private konsultation uden for den normale arbejdstid, må personalet lønnes herfor af overlægen efter de for det pågældende personale gældende vilkår.
6. Overlæger, der har en videregående konsultation end nævnt i § 7, stk. 2, kan kun, når særlige forhold taler derfor, og når såvel Foreningen af Speciallæger som Regi-

onernes Lønnings- og Takstnævn samtykker deri, af regionsrådet få tilladelse til at holde konsultation i sygehusets lokaler. Allerede bestående ordninger vedrørende konsultation kan fortsætte uændret, hvis regionsrådet og overlægen er enige herom.

7. For overlæger, der får sådan tilladelse, fastsættes vilkårene for konsultation på sygehuset i hvert enkelt tilfælde, og disse vilkår kan med hensyn til brug af apparatur og personale i intet tilfælde fastsættes gunstigere end for overlæger, der holder konsultation i sygehusets lokaler i henhold til reglen i § 7, stk. 2.
8. Overlægers private konsultation og sygehusets ambulatoriske virksomhed bør altid holdes skarpt adskilte, helst således at de to virksomheder foregår i forskellige lokaler, men ellers således at de foregår til forskellige tider.
9. Overlæger er forpligtet til at begrænse deres konsultation på sygehuset til det omfang, som efter regionsrådet skøn ikke vil medføre nogen ulempe for sygehusets arbejde.

Et regionsråd kan - såfremt en overlæges private konsultation eller hans virksomhed for andre institutioner tager et sådant omfang, at den ikke forsvarligt lader sig forene med arbejdet på afdelingen - gennem Regionernes Lønnings- og Takstnævn begære særlig forhandling med Foreningen af Speciallæger med henblik på fjernelse af opståede misforhold.

BILAG 2 TIL PROTOKOLLAT NR. 1 FOR OVERLÆGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN AFTALE 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 cirkulære vedrørende tjenestemandsansatte afdelingslæger og overlæger mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Foreningen af Speciallæger af den 19. december 2005,

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af aftale vedrørende lægelige chefer mellem Amsrådsforeningen og Foreningen af Speciallægers protokollat nr. 1 om bestemmelser for tjenestemandsansatte overlæger, administrerende overlæger/ledende overlæger, cheflæger og vagtbærende overlæger, der er ansat inden den 1. januar 1996.

For overstående personale gælder følgende særvilkår:

De ansatte bevarer de særvilkår vedrørende ferie, som følger af pkt. 6 i cirkulære af 19. december 2005 vedrørende tjenestemandsansatte afdelingslæger og overlæger. Dette erstatter de rettigheder vedrørende kompensationsfrihed og efteruddannelse, der følger af § 5, stk. 1-3 og § 6 i protokollat nr. 1 om bestemmelser for tjenestemandsansatte overlæger, administrerende overlæger/ledende overlæger, cheflæger og vagtbærende overlæger, der er ansat inden den 1. januar 1996.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

PROTOKOLLAT NR. 2. ANSÆTTELSESVILKÅR VED ÅREMÅLSANSÆTTELSE AF LÆGELIGE CHEFER

§ 1.

Aftalen omfatter lægelige chefer, der ansættes på åremål efter den 1. april 1997.

Rammeaftale om åremålsansættelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (OK [21.15.1](#)) finder anvendelse ved ansættelser i henhold til dette protokollat.

Ansættelse på åremål kan ske på tjenestemandsvilkår eller efter reglerne for ikke-tjenestemænd, jf. kapitel 2 i rammeaftalen.

§ 2.

Stk. 1.

I henhold til rammeaftalens § 2, stk. 1, og § 4 fastsættes åremålslængden for ansættelser i henhold til dette protokollat til 6 år.

Stk. 2.

Åremålstillægget fastsættes til 15 % af den samlede (netto)løn.

Stk. 3.

Ved åremålets udløb har overlægen tilbagegangsret til en stilling som overlæge.

§ 3. SÆRLIGT OM IKKE-TJENESTEMÆND

Stk. 1.

For åremålsansættelser, der ikke sker på tjenestemandsvilkår, finder overenskomst for overlæger af den 1. april 2021 anvendelse, med undtagelse af overenskomstens § 2 om arbejdsområde, kapitel 2 om løn m.v., kapitel 3 om arbejdstid, vagt, fridage m.v., § 26 om efteruddannelse og § 28 om opsigelse og afskedigelse.

Stk. 2.

Endvidere finder følgende bestemmelser i aftale for lægelige chefer af den 1. april 2015 anvendelse: § 2 om arbejdsområde m.v., kapitel 2 om løn m.v., kapitel 3 om vagt, beredskab, kompensationsfrihed m.m. og § 23 om efteruddannelse.

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

Stk. 3.

For åremålsaftaler, der er indgået før den 1. april 2002 gælder:

Regionen indbetaler endvidere 15,79 % af (netto)løntrinlønnen samt indbetaler 15 % af åremålstillægget som pensionsbidrag til Lægernes Pensionskasse.

For åremålsaftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, gælder:

Regionen indbetaler endvidere 20,33 % (**med virkning fra den 1. april 2022: 21,00 %**) af (netto)løntrinlønnen samt indbetaler 20,33 % (**med virkning fra den 1. april 2022: 21,00 %**) af åremåstillægget som pensionsbidrag til Lægernes Pensionskasse.

Stk. 4.

Opsigelser i henhold til rammeaftalens § 13, stk. 1 og 2, skal ske med et varsel, der svarer til bestemmelserne i § 27 i overenskomsten for overlæger.

§ 4.

Åremålsvilkår, der adskiller sig fra dette protokollats bestemmelser, skal aftales mellem regionsrådet og Foreningen af Speciallæger.

PROTOKOLLAT NR. 3 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 skattebegünstigede 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), 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