REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FORENINGEN AF SPECIALLÆGER YNGRE LÆGER

OVERENSKOMST

For

Speciallæger og 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

2026

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V. 5

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE 5

§ 2. ANSÆTTELSE....5

§ 3. ARBEJDSOMRÅDE....6

KAPITEL 2. LØN M.V. 7

§ 4. LØNDANNELSE 7

§ 5. GRUNDLØN....8

§ 6. FUNKTIONSLØN 9

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN 9

§ 8. RESULTATLØN....10

§ 9. LØNUDBETALING....10

§ 10. PENSION 10

§ 11. FRIT VALG 11

§ 11. FRITVALGSORDNING 12

§ 11A. OPSPARINGSORDNING I PENSIONSKASSEN 13

§ 12. ATP BIDRAG 14

KAPITEL 3. ARBEJDSTID, VAGT, FRIDAGE M.V. 14

§ 13. ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE 14

§ 14. ARBEJDSTID....15

§ 15. TJENESTE....16

§ 16. RÅDIGHEDSVAGT PÅ TJENESTESTEDET....16

§ 17. RÅDIGHEDSVAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET 17

§ 18. BEREDSKABSVAGT....18

§ 19. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER RÅDIGHEDSVAGT PÅ TJENESTESTEDET....19

§ 20. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER RÅDIGHEDSVAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET OG BEREDSKABSVAGT 19

§ 21. ULEMPETILLÆG 20

§ 22. MERARBEJDE 21

§ 23. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED 22

§ 24. ØVRIGE ARBEJDSTILRETTELÆGGELSESFORHOLD 22

KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR 23

§ 25. SENIORVILKÅR OG VAGTFRITAGELSE 23

§ 26. BARNS FØRSTE, ANDEN OG TREDJE SYGEDAG 25

§ 27. VIKARIATER 25

§ 28. TJENESTEFRIHED 26

§ 29. EFTERUDDANNELSE 26

§ 30. BIBESKÆFTIGELSE - OPLYSNINGSPLIGT 27

§ 31. ATTESTUDSTEDELSE 27

§ 32. NATURALYDELSER 27

§ 33. FORSIKRING VED AMBULANCETRANSPORTER 28

§ 34. OPSIGELSE OG BORTVISNING 28

§ 35. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR 30

KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE 31

§ 36. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE 31

BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG 32

BILAG 2. STILLINGEN SOM OVERLÆGE 33

BILAG 3. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN 35

BILAG 4. VEJLEDNING VEDR. § 24 ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER 37

BILAG 5. OVERGANGSBESTEMMELSER....39

BILAG 6. UDBETALING AF PENSIONSBIDRAG TIL UDENLANDSKE FORSKERE....42

PROTOKOLLAT NR. 1 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER....43

PROTOKOLLAT NR. 2 OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TJENESTEMANDSANSATTE....45

BILAG TIL PROTOKOLLAT NR. 2 A 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)....48

PROTOKOLLAT NR. 3 OM AFTALE FOR TIMELØNNEDE LÆGER ANSAT VED LÆGEVAGTEN....49

PROTOKOLLAT NR. 4 OM FRAVIGELSE AF REGEL OM MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDSTID....52

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.
Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som speciallæge eller overlæge.

Stk. 2.
Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.
Overenskomsten gælder endvidere for speciallæger og 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

BEMÆRKNING:
Pensionerede, der genoptager beskæftigelse, omfattes af overenskomsten under forudsætning af, at der er sket en faktisk og reel fratræden forud for ansættelsen.

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

Allerede ansatte med en opsat pension vil fortsat være omfattet af overenskomsten, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

§ 2. ANSÆTTELSE

Stk. 1.
Ansættelse finder sted ved en region med tjeneste ved en sygehusafdeling/et område/et sygehus eller lignende sygdomsbehandlende institution.

Stillingsbeskrivelse skal foreligge ved stillingsopslag og udnævnelse.

BEMÆRKNING:
For beskrivelse af stillingen som overlæge henvises til bilag 2.

Stk. 2.
Ansættelse 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 speciallæger eller overlæger, der ikke opfylder ovenstående krav.

Ansættelsen er som udgangspunkt tidsubegrænset.

BEMÆRKNING:
I de tilfælde, hvor pågældende ikke har fået meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, anvendes titlen afdelingslæge, såfremt vedkommende ikke er ansat som overlæge. Ved ansættelse af læger med henblik på faglig profilering sker ansættelsen efter denne overenskomst. Såfremt lægen har orlov fra sin faste varige stilling, kan ansættelsen ske tidsbegrænset. Der kan endvidere ske tidsbegrænset ansættelse, såfremt arbejdets natur betinger det ved konkret afgrænsede projekter, der ikke relaterer sig til den daglige kliniske drift.

§ 3. ARBEJDSOMRÅDE

Stk. 1.
Lægens arbejdsområde 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 sygehuse i og uden for regionen.

Læger er som en del af det normale lægearbejde forpligtet til at undervise ved uddannelse af andre personalegrupper, jf. aftale vedrørende vederlag til læger for undervisnings- og foredragsvirksomhed for personalegrupper ved sygehuse m.v. (Regionernes OK-samling 35.05.1).

Arbejdsområdet kan også omfatte regionale opgaver, bl.a. som følge af etablerede samarbejder mellem regionen/sygehuset og andre myndigheder og tilgrænsende opgaver under socialområdet.

Stk. 2.
Et ansættelsesforhold kan omfatte flere tjenestesteder. De til ansættelsesforholdet knyttede tjenestesteder angives i ansættelsesbeviset.

BEMÆRKNINGER:
Bestemmelsen tager ikke sigte på at regulere arbejdsforholdene for speciallæger og 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 speciallægen og 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. 1, f.eks. speciallægers og overlægers tilsyn af handikappede på sociale institutioner.*

Hvor et ansættelsesforhold omfatter flere tjenestesteder, angives et hovedtjenestested. Hovedtjenestestedet er det sted, hvor speciallægen og overlægen forretter dagtjeneste i

hovedparten af arbejdstiden. Ved ændring vedrørende flere tjenestesteder, gives et varsel på 3 måneder.

Speciallæger og 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.

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.*

Stk. 3
Befordringsgodtgørelse i forbindelse med stk. 2 ydes efter de for regionen gældende regler.

Det aftales konkret mellem arbejdsgiver og den enkelte læge, om den eventuelt forøgede rejsetid skal honoreres eller indregnes i arbejdstiden.

Betalingen udgør pr. time et beløb beregnet som 1/1924 af lægens samlede faste (netto-) årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) med tillæg af 50 %.

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 kan ikke uden særskilt aftale medføre overnatning.

KAPITEL 2. LØN M.V.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.
Lønsystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. § 8, samt Aftale om lokal løndannelse (OK 11.20.15).

Lønbestemmelser for tjenestemandsansatte speciallæger og overlæger, og for speciallæger og overlæger, der har valgt at bibeholde tjenestemandsansættelse, fremgår af protokollat 2.
Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

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

Stk. 2.
Speciallæger og overlæger er omfattet af:
1. Aftale om lokal løndannelse for speciallæger og overlæger m.fl. (OK 11.20.15)

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.
Speciallæger følger nedenstående lønforløb.

Speciallæger indplaceres på løntrin 1. Grundlønnen for speciallæger på løntrin 1 udgør 660.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

Indplacering på løntrin 2 sker efter 5 års lægeligt arbejde efter opnåelse af speciallægeanerkendelse. For speciallæger på løntrin 2 udgør grundlønnen 725.000. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:
Vilkår for speciallæger ansat før 1. april 2027, der vælger at være omfattet af overgangsordning fremgår af bilag 5, punkt A.

Anciennitet regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen – i eller uden for regionens tjeneste – har været beskæftiget med lægeligt arbejde, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

Stk. 2.
Grundlønnen for overlæger udgør 750.000 kr. (31. marts 2018-niveau).

BEMÆRKNINGER:
En overlægestilling kan besættes på baggrund af udnævnelse eller efter opslag, jf. bilag 2 for beskrivelse af overlægestillingen.

Speciallæger på løntrin 2 kan indplaceres som overlæge på baggrund af opslag eller på baggrund af en udnævnelse besluttet lokalt af ledelsen.

Speciallæger på løntrin 1 kan alene indplaceres som overlæge efter opslag.

Stk. 3.
Overlæger, der pr. 31. marts 2027 er ansat på løntrin 2 med en grundløn på 764.380 kr. (31. marts 2018 niveau), jf. overenskomst for overlæger mellem RLTN og Foreningen af Speciallæger af 6. februar 2025 (OK 33.04.1), overgår til denne overenskomst med denne grundløn. Overlæger, der 31. marts 2027 er ansat i et anciennitetsforløb fra løntrin 1 med en grundløn på 734.380 kr. (31. marts 2018 niveau) til løntrin 2, opnår løntrin 2 efter 3 års anciennitet. Ved stillingsskift bevarer overlægen denne grundløn.

§ 6. 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. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for lægens grundløn.

Stk. 2.
Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, lægen varetager.

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 3.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Vedrørende ydelse af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter henvises til bestemmelserne herom i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (OK 11.06.2).*

Stk. 3.
Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg.

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

Stk. 4.
Der er centralt aftalt følgende:
- Til speciallæger og overlæger ved børne- og ungdomspsykiatrien ydes et pensionsgivende tillæg på 9.000 kr. årligt (31. marts 2018-niveau).

§ 7. 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 3 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3.
Kvalifikationsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg.

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

§ 8. RESULTATLØN

Der kan ydes resultatløn jf. Aftale om lokal løndannelse for speciallæger og overlæger m.fl. (OK 11.20.15)

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 10. PENSION

Stk. 1.
Der indbetales pensionsbidrag til Lægernes Pension.

> *BEMÆRKNING:*
> *Vilkår for udbetaling af pensionsbidrag til udenlandske forskere fremgår af bilag 6.*

Stk. 2.
Det samlede pensionsbidrag for speciallæger udgør 19,36 % - af de pensionsgivende løndele. Det samlede pensionsbidrag for overlæger udgør 20,00 % af de pensionsgivende løndele.

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

Stk. 3.
Hvis en ansat 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 til Lægernes Pension samtidig med lønudbetalingen.

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** bortfalder d. 31. december 2027**

§ 11. FRIT VALG

Stk. 1.
Speciallægen og overlægen kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 %, i stedet for indbetaling til Lægernes Pension skal udbetales som løn og/eller helt eller delvist indbetales af arbejdsgiver til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Det er en forudsætning for indbetaling til en opsparingsordning, at den ansattes pensionsordning har oprettet en opsparingsordning.*
>
> *Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.*

Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod regionens interesse, jf. § 28).

Stk. 2.
Speciallægen og overlægen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn og/eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning. Hvis speciallægen og overlægen vælger udbetaling og/eller indbetaling, sker det på følgende vilkår:

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
2. Der beregnes 2,49 % i særlig feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales/indbetales månedsvis bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
5. Hvis den enkelte overlæge ønsker omvalg, sker dette på speciallægens og overlægens eget initiativ og tidligst efter et år

BEMÆRKNING:
En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15,00 pct., kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær om familiemæssige årsager.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2028**

§ 11. FRITVALGSORDNING

Stk. 1.
Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning, i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen". For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2. – Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn
Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag – månedligt

BEMÆRKNING:
For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 samt bilag 1 i ferieaftalen (11.04.1.A), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 3. – Fritvalgsandel af pensionsbidraget
Ansatte kan vælge at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 pct., jf. § 10, stk. 2, disponeres som en del af fritvalgsordningen, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

> ***BEMÆRKNING:***
> ***Tjenestemænd, reglementsansatte og tjenestemandslignende ansatte er ikke omfattet af § 4, stk. 5 i Fritvalgsaftalen.***
>
> ***En medarbejder, som har valgt at hensætte eller udbetale sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15,00 pct. til fritvalgslønkontoen, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.***

****NYT** med virkning fra 1. januar 2028**

§ 11A. OPSPARINGSORDNING I PENSIONSKASSEN

Stk. 1. – Opsparingsordning
Den ansatte kan udover § 11, stk. 3, vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 pct., i stedet for indbetaling til pensionsordningen eller hensættelse til fritvalgslønkontoen skal indbetales til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning.

> ***BEMÆRKNING:***
> ***Det er en forudsætning for indbetaling til en opsparingsordning, at den ansattes pensionskasse har oprettet en opsparingsordning. Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.***
>
> ***Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod regionens interesse, jf. § 28.***

Stk. 2.
Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning. Hvis den ansatte vælger indbetaling, sker det på følgende vilkår:

1. **beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau**
2. **beløbet udbetales/indbetales månedsvis bagud**
3. **der foretages valg for mindst et år ad gangen**
4. **hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og tidligst efter et år.**

§ 12. ATP BIDRAG

Speciallæger og overlæger er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK 11.33.1).

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

§ 13. ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE

Stk. 1.
Arbejdet kan tilrettelægges på følgende måder:

a) Tjeneste
b) Rådighedsvagt på tjenestestedet
c) Rådighedsvagt uden for tjenestestedet
d) Beredskabsvagt

I den samlede arbejdstid indgår endvidere ikke-skemalagte disponible arbejdstimer.

Arbejdstidens fordeling på ugens dage sker efter forudgående drøftelser med afdelingens læger, og fastsættes af afdelingsledelsen under hensyntagen til arbejdsgangen.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Ikke-skemalagte disponible arbejdstimer omfatter arbejdsopgaver, som lægen forventes at varetage, men hvor opgaveløsningen ikke kræver tilstedeværelse på tjenestestedet i et forud fastlagt tidsrum. Ledelsen kan undtagelsesvist i særlige konkrete situationer stille krav om opholdssted og/eller tidspunkt for udførelsen af det ikke skemalagte arbejde.*
>
> *Lægen og den nærmeste leder drøfter ved ansættelsens start og løbende efter behov omfanget af de opgaver, der skal varetages i de ikke-skemalagte disponible arbejdstimer, og lederen fastsætter på grundlag heraf hvor mange timer, der afsættes til ikke-skemalagte timer i normperioden.*
>
> *Det ikke-skemalagte arbejde er ikke omfattet af hyppighedsregler, bestemmelser om ulempetillæg samt øvrige bestemmelser vedrørende beregning og aflønning om tjeneste og vagt [jf. §§ 15-24].*

Stk. 2.
Der skal foreligge en plan over tjenester, vagter og ugentlige fridage mindst 4 uger forud.

Ikke-skemalagte disponible arbejdstimer fremgår ikke af planen.

Ændring af den enkelte tjenestes beliggenhed inden for en 4-ugers periode forud for tjenestens afvikling, kan kun finde sted i særlige tilfælde (f.eks. sygdom, samfundskritiske epidemier, akutte beredsskabssituationer mv.). Det forudsættes, at lægen orienteres forud for ændringen.

Stk. 3.
Senest 48 timer før påbegyndelsen af afspadsering skal lægen være oplyst om afspadseringen. Afspadsering, som afvikles for at overholde hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøloven m.v., er ikke omfattet af bestemmelsen.

Stk. 4.
Ved ændringer i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

Stk. 5.
Der kan ikke planlægges udført elektive operationer og ambulatorievirksomhed
- På hverdage (mandag – fredage) i tidsrummet fra kl. 21 til kl. 07
- På lørdage og søndage i tidsrummet fra kl. 16 til kl. 07
- På søgnehelligdage

I særlige situationer, kan det lokalt aftales at udføre elektive operationer og ambulatorievirksomhed på andre tidspunkter.

BEMÆRKNINGER:
Tjeneste, der omfatter elektiv behandling, vil i særlige tilfælde (fertilitetsbehandling) tillige kunne tilrettelægges på søgnehelligdage.

§ 14. ARBEJDSTID

Stk. 1.
Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer ugentlig.

Stk. 2.
Det daglige arbejde tilrettelægges under hensyn til afdelingens/områdets/sygehusets/institutionens drift, samt de af ledelsen nærmere fastsatte bestemmelser herfor.

Stk. 3.
Normperioden er 14 uger, men kan ved lokal aftale fastsættes til en anden længde, dog minimalt 4 uger og maksimalt 26 uger (eller måneder svarende hertil).

Normtimetallet for normperioden udgør de i perioden skemalagte timer.

Stk. 4.
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 i forhold til arbejdsplanlægningen, 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.

§ 15. TJENESTE

Stk. 1.
Tjeneste kan tilrettelægges alle ugens dage og udføres på tjenestestedet.

Tjeneste er en forud fastlagt periode med effektivt arbejde af 6 til 13 timer.

Tjeneste kan efter konkret aftale med special- og overlægen varetages fra hjemmet, jf. Rammeaftale om Tele- og Hjemmearbejde (OK 11.26.1)

Tjeneste i tidsrummet mellem kl. 18 og kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 4. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Tjeneste i tidsrummet kl. 23 og kl. 07 kan alene planlægges i henhold til stk. 3.

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

Stk. 2.
Tjeneste opgøres i forholdet 1:1 og indregnes i arbejdstiden.

Stk. 3.
Tjeneste kan tilrettelægges som 2-skiftet tjeneste. Det enkelte skift har en varighed på op til 13 timer inklusiv overlap. Tjeneste af denne type efter kl. 21 kan normalt højest pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Bestemmelsen i stk. 1, om, at tjeneste efter kl. 18.00 normalt højst kan pålægges hvert 4. døgn som et gennemsnit over en normperiode, finder således ikke anvendelse for 1. skiftet i en døgndækkende tjeneste af denne type. Det forudsættes i sådanne tilfælde, at 1. og 2. skifte, som et gennemsnit over en normperiode, fordeles ligeligt mellem de læger, der indgår i vagtlaget.

I det omfang, der er læger, som alene varetager 1. skiftet, vil de være omfattet af vagthyppigheden efter § 15, stk. 1

> *BEMÆRKNING:*
> *På dage, hvor læger, der indgår i vagtlaget, ikke indgår i 1. og 2. skiftet, tilrettelægges arbejdet så vidt muligt i dagtiden.*

§ 16. RÅDIGHEDSVAGT PÅ TJENESTESTEDET

Stk. 1.
Rådighedsvagt på tjenestestedet er en vagt, hvor lægen opholder sig på sygehuset og er til rådighed for effektivt arbejde.

Vagten kan indeholde forud fastlagte perioder med effektivt arbejde.

Vagten kan tilrettelægges alle ugens dage.

Vagten skal have en længde mellem 6 og op til 25 timers varighed (inkl. "overlap").

Vagt i tidsrummet mellem kl. 18 og kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 4. døgn som et gennemsnit over en normperiode

Vagt i tidsrummet efter kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 5. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Vagt mellem kl. 23 og kl. 07 kan ikke opdeles og skal kombineres med mindst 6 timers tjeneste eller rådighedsvagt enten før kl. 23 eller efter kl. 07.

Vagt på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end fire gange på en måned.

Stk. 2.
Rådighedsvagt på tjenestestedet, hvor lægen ikke udfører effektivt arbejde, indregnes i arbejdstiden i forholdet 1:0,75. I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling for timer, hvor lægen ikke udfører effektivt arbejde under rådighedsvagt. Betalingen udgør 75 % af lægens samlede faste (netto-) timeløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

§ 17. RÅDIGHEDSVAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET

Stk. 1.
Vagt uden for tjenestestedet indebærer, at lægen skal kunne give møde omgående efter tilkald, dog normalt senest 30 minutter efter tilkald. Lægen tager ud fra en lægelig vurdering selv stilling til, om det er nødvendigt at indfinde sig på afdelingen.

Vagten kan tilrettelægges alle ugens dage.

Vagten skal have en længde mellem 6 og op til 25 timers varighed (inkl. "overlap").

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

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Læger, der har vagt uden for tjenestestedet, kan foretage stuegang for patienter, hvor den vagthavende læge under hensyn til tidssvarende lægefaglige standarder skønner det nødvendigt.*
>
> *Hvis der på en afdeling er indlagt patienter, hvor det ud fra den vagthavende læges vurdering skønnes påkrævet, at disse patienter på et eller andet tidspunkt under normperioden skal tilses af lægen, kan tidspunktet for tilsynet af praktiske grunde foregå på et på forhånd aftalt tidspunkt.*

Stk. 2.
For hver times vagt udenfor tjenestestedet (såvel effektiv som ikke-effektiv) betales 1/3 timeløn, dvs. 1/1924 af lægens samlede faste (netto-)årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn). I funktions- og kvalifikationsløn indgår såvel centralt fastsatte som lokalt aftalte tillæg.

I stedet for betaling af vagtarbejdet kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at vagt udenfor tjenestestedet (såvel effektiv som ikke-effektiv) indregnes med 1/3 time pr. time i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3.
Ved tilkald under rådighedsvagt uden for tjenestestedet i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres lægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

§ 18. BEREDSKABSVAGT

Stk. 1.
Beredskabsvagter kan anvendes ved vagter, hvor det ikke forudsættes, at der er adgang til patientjournal, og hvor der primært er tale om få eller sjældne telefoniske henvendelser til vagthavende og hvor der i gennemsnit over en normperiode normalt maksimalt er behov for fremmøde en gang.

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

Beredskabsvagt kan tilrettelægges alle ugens dage.

Beredskabsvagt skal have en længde mellem 6 og op til 24 timers varighed.

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

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Beredskabsvagten kan således anvendes der hvor (bag)vagten varetages af en ikke-speciallæge, og special- eller overlægen derved varetager supplerende faglig rådgivning.*

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 %.

Stk. 3.
Ved tilkald under beredskabsvagt i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres lægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

Stk. 4.
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 læger, som indgår i ordningen.

§ 19. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER RÅDIGHEDSVAGT PÅ TJENESTESTEDET

Stk. 1.
Effektivt arbejde under en rådighedsvagt på tjenestestedet indregnes i arbejdstiden i forholdet 1:1. I stedet for indregning i arbejdstiden, kan der lokalt aftales udbetaling for timerne. Betalingen udgøres af lægens samlede faste (netto-) timeløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

For effektive timer i tidsrummet 23-07 ydes herudover en betaling på 50 % af lægens samlede faste (netto-) timeløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

En rådighedsvagt på tjenestestedet må dog ikke indregnes med mindre end 6 timer i arbejdstiden, forudsat at der ikke er aftalt udbetaling efter § 16, stk. 2, 2. pkt.

Stk. 2.
Effektivt arbejde under rådighedsvagt på tjenestestedet opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes.

Det gennemsnitlige antal effektive timer fastlægges efter lokal forhandling for hvert enkelt vagtlag.

Med henblik på betaling for effektive timer i tidsrummet 23-07, jf. stk. 1, fastlægges den gennemsnitlige fordeling af de effektive timer ved rådighedsvagt på tjenestestedet henholdsvis før og efter kl. 23.

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

Opgørelsesperioden kan være månederne september, oktober, november eller månederne januar, februar, marts. Hvis parterne kan blive enige, kan en anden periode anvendes.

På baggrund af opgørelsen fastlægges herefter den gennemsnitlige værdi af det effektive arbejde under vagten.

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

Er der ikke opnået enighed om en ny aftale, når den gamle udløber, skal det effektive arbejde løbende registreres og indgå i opgørelsen af den enkelte læges arbejdstid, indtil en ny aftale træder i kraft.

§ 20. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER RÅDIGHEDSVAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET OG BEREDSKABSVAGT

Stk. 1.
Det effektive arbejde under vagt uden for tjenestestedet samt for beredskabsvagt opgøres som den gennemsnitlige værdi af arbejdet og indregnes i arbejdstiden.

I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling for effektivt arbejde under vagt. Betalingen udgør 512,85 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

Det effektive arbejde regnes fra tilkaldelsen til afslutningen af arbejdet. Det effektive arbejde opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes. Telefonopkald opgøres og indregnes dog svarende til den faktiske belastning.

Ved vurderingen af den gennemsnitlige belastning af telefonopkald i et vagtlag tages der udgangspunkt i telefonopkaldenes længde, tidspunkter på døgnet, antal og afledte aktiviteter.

Der er således ikke nødvendigvis tale om en minut-for-minut opgørelse eller en opgørelse, hvor et telefonopkald tæller en time uanset længde.

Stk. 2.
Det gennemsnitlige antal effektive timer fastlægges efter lokal forhandling for hvert enkelt vagtlag.

Med henblik på betaling af ulempetillæg, jf. § 21, fastlægges den gennemsnitlige fordeling af de effektive timer ved vagt uden for tjenestestedet på henholdsvis før og efter kl. 18 på hverdage, samt før og efter kl. 20 på lørdage, søndage og søgnehelligdage.

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

Opgørelsesperioden kan være månederne september, oktober, november eller månederne januar, februar, marts. Hvis parterne kan blive enige, kan en anden periode anvendes.

I de tilfælde, hvor man efter en opgørelse ikke kan blive enige om en gennemsnitlig vagtbelastning, skal det effektive arbejde løbende registreres og indgå i opgørelsen af den enkelte læges arbejdstid.

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

Er der ikke opnået enighed om en ny aftale, når den gamle udløber, skal det effektive arbejde løbende registreres og indgå i opgørelsen af den enkelte læges arbejdstid, indtil en ny aftale træder i kraft.

§ 21. ULEMPETILLÆG

Stk. 1.
Ulempetillæg ydes ved følgende:

- Tjeneste
- Rådighedsvagt på tjenestestedet
- Effektivt arbejde under rådighedsvagt uden for tjenestestedet og beredskabsvagt

Der ydes ulempetillæg som følger:
163,73 kr. (31. marts 2018 niveau) per time i følgende tidsrum:

- Mandag til fredag fra kl. 18 til kl. 08. Fredag fra kl. 18 til kl. 24
- Lørdag, søndag og søgnehelligdage fra kl. 08 til kl. 20

198,72 kr. (31. marts 2018 niveau) per time i følgende tidsrum:

- Lørdag, søndag og søgnehelligdage fra kl. 00 til kl. 08 og fra kl. 20 til kl. 24.
- Mandag samt dage efter en søgnehelligdag fra kl. 00 til kl. 08.

Der udbetales ikke ulempetillæg for dagarbejde på hverdage før kl. 08.00.

Stk. 2.
Der ydes for deltagelse i tjeneste tilrettelagt som 2-skiftet tjeneste efter bestemmelserne i § 15, stk. 3 et tillæg på 800 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. skift.

§ 22. MERARBEJDE

Stk. 1.
Læger er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (OK 33.01.2.1).

Stk. 2.
Pålagt ekstra arbejde som overskrider de for normperioden skemalagte timer opgøres og honoreres efter stk. 4 – 5.

> *BEMÆRKNINGER*
> *Tilfældige overskridelser af den fastlagte og planlagte arbejdstid på dagen afregnes ikke som timer efter stk. 2.*

Stk. 3.
Timer efter stk. 2 kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Beslutning herom sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

Stk. 4.
Timer efter stk. 2, der afvikles med frihed, tillægges 50 % og oprunding til hele timer foretages.

Såfremt erstatning med frihed ikke er givet ved udgangen af kalendermåneden efter normperiodens afslutning, udbetales det med et beløb pr. arbejdstime beregnet som 1/1924 af lægens samlede faste (netto) årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) med tillæg af 50 %. Arbejde afregnes i hele og halve timer. I beregningsgrundlaget for arbejdsbetaling indgår såvel centralt fastsatte som decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 5.
Der kan ved aftale mellem den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation og ledelsen for den enkelte læge aftales en længere periode end en måned for afspadsering af timer efter stk. 2, ligesom der kan aftales en tidligere udbetaling af timer efter stk. 2.

§ 23. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED

Stk. 1.
Læger har normalt fri på lørdage, søndage og søgnehelligdage. Der vil kun i helt ekstraordinære situationer kunne pålægges tjeneste og vagt på lørdage og søndage oftere end hver anden weekend i gennemsnit over et år.

Stk. 2.
Såfremt en læge har været pålagt tjeneste, rådighedsvagt på tjenestestedet 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.
Søgnehelligdage (bortset fra lørdage og søndage) medregnes i den ugentlige arbejdstid med 7,4 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 4.
Der ydes en ugentlig fridøgnsperiode af 55 til 64 timers samlet varighed.

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

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

Der henvises i øvrigt til aftale om hviletid og fridøgn (OK 11.10.20) og aftale om hviletid og fridøgn vedrørende lange arbejdsperioder (OK 11.10.21).

Stk. 5.
Har en speciallæge eller 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.

§ 24. ØVRIGE ARBEJDSTILRETTELÆGGELSESFORHOLD

Stk. 1.
Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af tjeneste og rådighedsvagt på tjenestestedet kan rådighedsvagter/tjeneste mellem kl. 18 og kl. 23 normalt højst pålægges hvert 4. døgn og mellem kl. 23 og kl. 07 højst hvert 5. døgn regnet som et samlet gennemsnit over en normperiode.

Stk. 2.
Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af rådighedsvagt uden for tjenestestedet og rådighedsvagt på tjenestestedet og/eller tjeneste, kan rådighedsvagt/tjeneste normalt højst pålægges hvert 4. døgn beregnet som et samlet gennemsnit over en normperiode.

Stk. 3.
Såfremt bestemmelserne om hyppighedsregler, jf. § 15, stk. 1, § 15, stk. 3, § 16, stk. 1, § 17, stk. 1 samt § 18, stk. 1, overtrædes, honoreres lægen for de for hyppige tjenester/vagter med følgende:

For tjeneste i henhold til § 15, stk. 1 og stk. 3, for de for hyppige tjenester med tillæg af 100 % af lægens aktuelle timeløn.

For rådighedsvagt i henhold til § 16, stk. 1 og vagt uden for tjenestestedet i henhold til § 17, stk. 1, for de for hyppige vagter med tillæg af 50 % af lægens aktuelle timeløn.

For beredskabsvagt i henhold til § 18, stk. 1, for de for hyppige vagter med tillæg af 50% af vagthonoraret.

Stk. 4.
For deltidsansatte nedsættes hyppighederne jf. stk. 1-2 forholdsmæssigt.

Stk. 5.
Indeholder arbejdstilrettelæggelsen rådighedsvagt på tjenestestedet eller tjeneste efter kl. 23, skal der stilles vagtværelse til rådighed for lægen.

> *BEMÆRKNINGER:*
> *Vagtværelset skal indeholde soveplads og relevant arbejdsstation af tidssvarende standard. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål. Værelset skal være aflåseligt, og der skal være adgang til toilet og bad.*
>
> *Med adgang til bad og toilet forudsættes det, at vagtværelser projekteret efter 1. oktober 1971 har direkte adgang til bad og toilet.*

Stk. 6.
Det effektive arbejde under vagt må maksimalt udgøre i alt 13 timer, uanset hvilken vagtform, der anvendes. Ved lokalaftale kan grænsen hæves fra 13 til 16 timer.

Stk. 7.
Hvor den lokale repræsentant for de forhandlingsberettigede organisationer angiver, at arbejdets tilrettelæggelse udgør et arbejdsmiljømæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling og tages initiativer til afdækning, forebyggelse og afhjælpning af problemet. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

Stk. 8.
Hvis den lokale ledelse kan konstatere utilsigtede konsekvenser af anvendelsen af arbejdstidsreglerne i denne overenskomst i forhold til kapaciteten, kan der afholdes lokal forhandling om håndtering af dette. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

§ 25. SENIORVILKÅR OG VAGTFRITAGELSE

Med virkning til og med 31. december 2027
Stk. 1.
Der ydes en årlig seniorbonus til den ansatte på 2 % af den sædvanlige løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

Den årlige seniorbonus kan af den enkelte medarbejder konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombination heraf:

- Betalte fridage (seniordage) maks. 5
- Ekstraordinær pensionsindbetaling

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest 1. oktober året før bonussen ville være kommet til udbetaling.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen. Til medarbejdere der fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale, drøfter ledelsen og medarbejderen, hvad der skal til for, at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

****NYT** med virkning fra 1. januar 2028**
Stk. 1.
Ansættelsesmyndigheden hensætter årligt et fritvalgsbidrag for den ansatte til fritvalgslønkontoen på 2,35 % af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år. Den ansatte har desuden ret til afholdelse af seniorfrihed svarende til 5 dage. Vilkår for fritvalgsbidraget følger af Aftale om fritvalgsordning § 4, stk. 4 og vilkår for afholdelsen af seniorfrihed følger af § 7, stk. 2.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale, drøfter ledelsen og medarbejderen, hvad der skal til for, at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Stk. 2.
Tjeneste eller rådighedsvagt på tjenestestedet mellem kl. 23 og 07 kan pålægges indtil speciallægens og overlægens fyldte 62. år. For speciallæger og overlæger, der er fyldt 62 år, kan tjeneste og rådighedsvagt på tjenestestedet i det nævnte tidsrum alene finde sted efter aftale mellem regionen og den pågældende speciallæge og overlæge.

Rådighedsvagt uden for tjenestestedet mellem kl. 23 og 07 kan pålægges indtil speciallægens og overlægens fyldte 64. år. For speciallæger og overlæger, der er fyldt 64 år, kan rådighedsvagt uden for tjenestestedet i det nævnte tidsrum alene finde sted efter aftale mellem regionen og den pågældende speciallæge og overlæge.

Det bør tilstræbes, at der i videst muligt omfang sker en vagtudtynding for speciallæger og overlæger, der er fyldt 62 år. Der henvises i øvrigt til Rammeaftale om seniorpolitik (OK 11.22.1).

BEMÆRKNINGER:
Overlæger, der pr. 31. marts 2027 oppebærer seniorvilkår jf. § 22 i overenskomst for overlæger mellem RLTN og Foreningen af Speciallæger af 6. februar 2025, eller vil kunne opnå denne ret senest 31. marts 2030, skal træffe endeligt valg

senest 31. marts 2027 for at bevare seniorvilkårene efter overenskomst for overlæger § 22, og kan dermed ikke senere overgå til de nye seniorvilkår efter denne overenskomst.

§ 26. BARNS FØRSTE, ANDEN OG TREDJE SYGEDAG

Stk. 1.
Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2., og 3. sygedag, hvis
1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

BEMÆRKNINGER:
I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2.
Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 3.
Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 27. VIKARIATER

Stk. 1.
Vikarer oppebærer løn, og der indbetales pensionsbidrag, som hvis pågældende var ordinær ansat i stillingen, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.
Vikarer, der ud over vikariatet er fuldtidsansat med lægeligt arbejde i anden ansættelse, betales pr. times tjeneste (tjeneste, rådighedsvagt på tjenestestedet, effektiv tjeneste under vagt uden for tjenestestedet og beredskabsvagt) en timeløn, der svarer til 1/1924 af den (netto-)årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn), lægen ville oppebære ved ordinær ansættelse i stillingen. I funktions- og kvalifikationsløn indgår såvel centralt fastsatte som decentralt aftalte tillæg. Til timelønnen ydes et tillæg på 50 %.

Der ydes ulempetillæg efter bestemmelserne i § 21.

Rådighedsvagt uden for tjenestestedet honoreres som rådighedsvagt på tjenestestedet, hvis vikaren udfører tjenesten ved et sygehus, der er geografisk adskilt fra lægens hovedarbejdssted. Forud for vagten kan den enkelte læge og sygehuset skriftligt aftale andre vilkår.

Der indbetales ikke bidrag til pensionsordning.

Stk. 3.
Til vikarer ydes rejsegodtgørelse i henhold til § 35, pkt. 25, ved påbegyndelsen (udrejsen) og afslutningen (hjemrejsen) af et vikariat. Rejsegodtgørelse ydes dog ikke ved vikariater, der er bestemt til at vare mere end 4 måneder, og som varer mindst dette tidsrum. Dersom vikaren afbryder et tjenesteforhold, der er bestemt til at vare mere end 4 måneder, opnår den pågældende ikke herved adgang til rejsegodtgørelse.

Stk. 4.
For vikariater på ubestemt tid, der ikke varer ud over 1 måned, betragtes ansættelsesforholdet som ophørt, når vikaren ikke længere er i vikariatet. For alle øvrige vikariater gælder de opsigelsesbestemmelser, der er gældende for læger ansat i henhold til § 34.

Stk. 5.
Læger, der er tiltrådt, oppebærer løn under sygdom ved en vikaransættelse.

§ 28. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.
Regionen kan give en læge tjenestefrihed i indtil 5 år. Tjenestefriheden kan gives uden løn, eller med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag.

Stk. 2.
Regionen og den forhandlingsberettigede organisation kan aftale, at regionen indbetaler 2/3 af pensionsbidraget af den pensionsgivende løn, mod at den ansatte selv indbetaler 1/3 af pensionsbidraget af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

§ 29. EFTERUDDANNELSE

Stk. 1.
For at sikre, at den enkelte læge er opdateret i forhold til patientbehandling og faglig udvikling, har lægen ret og pligt til efteruddannelse, som er relevant for varetagelsen af stillingen i minimum 10 dage årligt.

Stk. 2.
Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige MUS, aftale om en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. I efteruddannelsesplanen skal der tages højde for udvikling af faglige og evt. 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 MUS, 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 læges ønsker og afdelingens behov og drift.

§ 30. BIBESKÆFTIGELSE - OPLYSNINGSPLIGT

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.

§ 31. ATTESTUDSTEDELSE

Indtil ændrede bestemmelser måtte blive fastsat ved forhandling mellem overenskomstens parter gælder følgende:

1. Det påhviler læger 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 må ligge inde med, og som i øvrigt ikke eller ikke uden særlig vanskelighed vil kunne tilvejebringes.

   Uden særligt vederlag påhviler det herefter lægerne 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 lægebreve og journaludskrifter, herunder sådanne politiattester, hvis indhold svarer til vidneudsagn.

2. Læger kan kræve særskilte honorarer for udstedelse af følgende attester, for så vidt honorar efter tidligere anerkendt praksis har kunnet kræves:
   Attester til pensions- og forsikringsselskaber, samt attester til ankenævn, ankestyrelsen og arbejdsskadestyrelsen, attester til sikringsstyrelsen i det omfang, hvor taksten er i henhold til gældende lov, speciallægeerklæringer og sådanne erklæringer, der efter deres form og indhold må sidestilles hermed, samt politierklæringer og erklæringer til retsligt brug indeholdende nærmere motiveret skøn.

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

§ 32. NATURALYDELSER

Sygehuset er forpligtet til at tilrettelægge kostforplejningen for de læger, der har tjeneste og rådighedsvagt i aften- og nattimerne, således at de mod betaling kan få de normale måltider uanset forskydninger i deres tjeneste.

§ 33. FORSIKRING VED AMBULANCETRANSPORTER

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

§ 34. OPSIGELSE OG BORTVISNING

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 lægens side skal ske med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang.

Stk. 2.
Såfremt en speciallæge eller overlæge, der har været uafbrudt beskæftiget som læge ved samme region i 10 år eller herudover, opsiges, skal regionen ved speciallægens eller overlægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

Stk. 3.
Meddelelse om uansøgt afsked eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til den forhandlingsberettigede organisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4.
Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 3, underrettes den forhandlingsberettigede organisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen 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 den forhandlingsberettigede organisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes til den forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNINGER:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

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

Eller til

Yngre Læger
CVR-nummer 22766015 eller sikker e-mail: yl@dadl.dk.

Underretningen til den forhandlingsberettigede organisation indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 5.
Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget. Organisationen 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 den forhandlingsberettigede organisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. 8 måneders fristen finder ikke anvendelse i relation til spørgsmålet om bortvisningen er uberettiget. Fristen finder dog anvendelse i spørgsmålet, om en afskedigelse kan anses for rimeligt begrundet. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet, skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 7.
Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og regionen aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

BEMÆRKNING:
Organisationen og regionen kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 8.
Et afskedigelsesnævn består af tre medlemmer, hvoraf en vælges af den forhandlingsberettigede organisation 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. 9.
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 arbejdsgiveres opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter § 34, stk. 9, 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold.

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

Stk. 10.
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.

****NYT****

§ 35. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

1. Ansættelsesbreve (OK 11.21.1).
2. Lønninger (OK 21.03.1).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK 11.20.22).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK 21.07.1).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK 11.12.1).
8. Åremålsansættelse (OK 21.15.1).
9. Supplerende pension (OK 11.25.1).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK 11.05.0).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.02).
14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK 11.28.2)
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK 11.27.1).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1)
19. Tele- og hjemmearbejde (OK 11.26.1).
20. Ferie (OK 11.04.1.A).
21. Barsel mv. (OK 11.09.2).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1).
23. Seniorpolitik (OK 11.22.3).
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 11.35.2).
29. Kontrolforanstaltninger (OK 11.16.4).
30. Virksomhedsoverenskomster (OK 11.24.1).
31. Retstvistaftalen (OK 21.04.2).
32. Aftale om fritvalgsordning (OK 11.40.1)
32 **a**. Opsparing af frihed (OK 11.37.1) **(med virkning til og med 31. marts 2026)**
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

§ 36. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.
Overenskomstens bestemmelser har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2027.

Stk. 2.
Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 17. september 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke Margrethe Friis
/ Kristian Beltner

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:
Susanne Wammen
/ Andreas Jull Sørensen

For YNGRE LÆGER:
Wendy Sophie Schou
/ /Lars Mathiesen

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

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

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 1	Grundløn
§ 5, stk. 2	Grundløn
§ 6, stk. 4	Børne- og ungdomspsykiatritillæg
§ 11, stk.2	Fritvalgsbidrag - månedligt
Bilag 5, C	Overgangstillæg
Protokollat 2, A	Grundløn, løntrin
Protokollat 2, A	Grundløn, tillæg
Protokollat 2, A	Børne- og ungdomspsykiatritillæg
Protokollat 2, A	Overgangstillæg
Protokollat 2, B	Grundløn, løntrin
Protokollat 2, B	Grundløn, tillæg

BILAG 2. STILLINGEN SOM OVERLÆGE

Dette bilag beskriver, hvad stillingen som overlæge kræver og indebærer. Det er muligt at være overlæge uden at løfte samtlige opgaver i bilaget, men overlægen skal løfte det samlede ansvar som beskrevet nedenfor.

Ansættelse som overlæge – enten efter opslag eller udnævnelse – forudsætter, at det efter ledelses vurdering kan forventes, at den pågældende læge vil kunne løfte ansvaret for at bidrage til patientbehandling og hospitalsdrift på det niveau, som er beskrevet nedenfor.

Overlæger kan have forskellige profiler. Det er derfor ikke en forudsætning, at en overlæge forventes at levere på hele den beskrevne palet. Men det er afgørende, at overlægen i de centrale dele af de opgaver, der ligger i stillingen løfter det væsentlig større ansvar, som ligger i overlægerollen i forhold til, hvad der kan forventes af speciallæger.

Overlæger skal være kompetente samt villige til at tage ansvar og lederskab for en velfungerende patientbehandling og hospitalsdrift – inden for rammerne af det eksisterende personaleledelseshierarki. Det indebærer en række vigtige opgaver, som hver især kan have større eller mindre relevans i den enkelte overlægefunktion og som beskrives nedenfor. En speciallæge kan ligeledes efter en konkret vurdering løfte en eller flere af de opgaver, der er beskrevet i bilaget.

En overlæge skal bidrage til, at hospitalerne kan leve op til krav om bl.a. kvalitet, uddannelse, tilgængelighed, leveringsfrister og effektivitet. Overlægen skal derfor tage ansvar for at sikre, og selv bidrage til, at patienterne får den rigtige behandling, på det rigtige tidspunkt og på det rette sted.

Overlægen tager ansvar for patientbehandlingen. Det sker på et højt fagligt niveau baseret på specialiseret viden, kontinuerlig faglig udvikling og tydelig faglig profilering. Overlægen har et særligt ansvar for kvalitet og patientsikkerhed og for at sikre, at behandlinger og beslutninger altid er fagligt forsvarlige. Overlægen bidrager aktivt til at forebyggelse af fejl og utilsigtede hændelser.

Alle overlæger skal kunne lede og organisere konkrete patientforløb og konkrete behandlingsindsatser. Det gælder både på overlægens egen afdeling, men i høj grad også ledelse og koordinering af behandlingsforløb der finder sted på flere forskellige afdelinger samt forløb der rækker ud i kommuner, almen praksis og andre dele af det nære sundhedsvæsen.

Nogle overlæger har derudover ansvar for specifikke opgaver, f.eks. som ansvarlig for kvalitetsindsats, uddannelse, projekter eller andet.

Overlægen tager ansvar for den lægefaglige uddannelse på afdelingen og deltager aktivt i undervisning af patienter og personalegrupper. Overlægen sikrer, at uddannelsen altid baseres på nyeste viden og tager ansvar for et trygt og sikkert læringsmiljø, der er til gavn for både patienter og personale.

Overlægen tager initiativ og ansvar for forskning og udvikling af patientbehandling og patientforløb. Forskning og vejledning kan foregå i samarbejde med andre faggrupper, og det kan foregå lokalt, nationalt og internationalt.

Lighed i sundhed og høj kvalitet kan kun opnås med sammenhængende behandlingsforløb og bedst mulig borgernær patientbehandling. Overlæger bidrager hertil med ledelse og evner til at finde de bedste måder at udnytte ressourcer og samarbejdsmuligheder på, såvel på tværs af faggrupper, afdelinger og sektorer.

Kvalitet og effektivitet i sundhedsvæsenet kræver et godt arbejdsmiljø. Som mentor og faglig rollemodel tager overlægen ansvar for trivsel samt medvirker til at skabe rammerne for et sundt arbejdsmiljø.

Overlæger bør deltage i 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 overlægernes input til og indflydelse bl.a. på arbejdets tilrettelæggelse.

BILAG 3. 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 speciallæger og 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
- Evalueringsopgaver
- Forskningsopgaver
- Formidlings- og informationsaktiviteter
- 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
- Præhospital behandling
- 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

- Samarbejdskvalifikationer, 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 4. VEJLEDNING VEDR. § 24 ØVRIGE VAGTBESTEMMELSER

§ 24, stk. 1 betyder, at forekommer der i en normperiode kombinationen med såvel rådighedsvagt på tjenestestedet og tjeneste mellem kl. 18 og 23 og rådighedsvagt på tjenestestedet og tjeneste mellem kl. 23 og 07, fastholdes de oprindeligt fastsatte hyppighedsregler – hvert 4. døgn for rådighedsvagt/tjeneste mellem kl. 18 og 23 og hvert 5. døgn for rådighedsvagt/tjeneste mellem kl. 23 og 07. De to hyppighedsregler skal iagttages under ét og ikke hver for sig.

Til beregning af det maksimale antal rådighedsvagter/tjenester før og efter kl. 23 for en given periode kan følgende formel anvendes:

X gange 4 + Y gange 5 ≤ antallet af dage i normperioden

X er antallet af rådighedsvagter/tjenester mellem kl. 18 og kl. 23, og Y er antallet af rådighedsvagter/tjenester mellem kl. 23 og kl. 07.

”4” og ”5” er hyppigheden.

I skemaet nedenfor er udregnet det maksimale antal rådighedsvagt/tjeneste mellem kl. 18 og kl. 23 i kombination med rådighedsvagt/tjeneste mellem kl. 23 og kl. 07 i en normperiode på 14 uger.

Rådighedsvagt/tjeneste mellem kl. 18 og 23 Hyppighed: hvert 4. døgn	Rådighedsvagt/tjeneste mellem kl. 23 og kl. 07 Hyppighed: hvert 5. døgn
Antal gange i normperioden	
24	0
23	1
22	2
21	2
20	3
19	4
18	5
17	6
16	6
15	7
14	8
13	9
12	10
11	10
10	11
9	12
8	13
7	14
6	14
5	15
4	16
3	17
2	18

1	18
0	19

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

Skemaet viser, at der eksempelvis i en normperiode på 14 uger kan indlægges 9 rådighedsvagter/tjenester mellem kl. 18 og 23 samt 12 rådighedsvagter/tjenester mellem kl. 23 og 07.

Er den ene rådighedsvagt/tjeneste mellem kl. 18 og 23 en rådighedsvagt/tjeneste, der efterfølges af en rådighedsvagt mellem kl. 23 og 07, kan der indlægges 10 rådighedsvagter/tjeneste mellem kl. 18 og 23 samt 11 rådighedsvagter mellem kl. 23 og 07.

§ 24, stk. 2, betyder, at forekommer der i en normperiode kombinationen af rådighedsvagt uden for tjenestestedet og rådighedsvagt på tjenestestedet og/eller pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23, gælder følgende:

- Hyppigheden beregnes samlet, således at enten rådighedsvagt uden for tjenestestedet eller tjeneste/rådighedsvagt på tjenestestedet mellem kl. 18 og 23 kan pålægges hvert 4. døgn regnet som et gennemsnit for en normperiode.

Forekommer der i en normperiode kombinationen af rådighedsvagt uden for tjenestestedet og rådighedsvagt på tjenestestedet mellem kl. 23 og 07, gælder følgende:

- Hyppigheden beregnes samlet, således at enten rådighedsvagt uden for tjenestestedet eller rådighedsvagt på tjenestestedet mellem kl. 23 og 07 kan pålægges hvert 4. døgn regnet som et gennemsnit for en normperiode.

Forekommer der i en normperiode kombinationen af rådighedsvagt uden for tjenestestedet, rådighedsvagt på tjenestestedet og/eller pålagt tjeneste mellem kl. 18 og 23 og rådighedsvagt på tjenestestedet mellem kl. 23 og 07, gælder følgende:

- Hyppigheden beregnes samlet, således at enten rådighedsvagt uden for tjenestestedet, tjeneste/rådighedsvagt på tjenestestedet mellem kl. 18 og 23 eller rådighedsvagt på tjenestestedet mellem kl. 23 og 07 kan pålægges hvert 4. døgn regnet som et gennemsnit for en normperiode.

Der er således tale om en aftalt hyppighedsgrænse på hvert 4. døgn ved denne kombination af tjeneste/rådighedsvagt. Det er ikke parternes hensigt, at bestemmelsen anvendes, såfremt en læge alene pålægges meget få rådighedsvagter uden for tjenestestedet i normperioden.

BILAG 5. OVERGANGSBESTEMMELSER

A. SPECIALLÆGER ANSAT FØR 1. APRIL 2027, DER HAR VALGT AT VÆRE OMFATTET AF BESTEMMELSER OM OVERARBEJDE

For speciallæger ansat før 1. april 2027, der har valgt fortsat at være omfattet af § 28 om overarbejde i overenskomst for underordnede læger mellem RLTN og Yngre Læger af 6. februar 2025.

1. For disse speciallæger er grundlønnen (nettoløn) 653.369 kr. (31. marts 2018 niveau). Disse speciallæger følger således ikke lønforløbet for speciallæger jf. § 5, stk. 1 i denne overenskomst.
2. Disse speciallæger er ikke omfattet af § 21 om merarbejde og alle arbejdstimer skal fremgå af tjenesteplanen.
3. I alle andre henseender er disse speciallæger omfattet af overenskomst for Speciallæger og overlæger mellem RLTN, Yngre Læger og Foreningen af Speciallæger.
4. Speciallæger, der vælger at være omfattet af overarbejdsbestemmelser efter dette bilag, skal meddele ansættelsesmyndigheden dette senest 31. marts 2027.
5. Herefter vil overgang til overenskomst for Speciallæger og overlæger mellem RLTN, Yngre Læger og Foreningen af Speciallæger i sin helhed alene kunne ske ifølge individuel aftale med ansættelsesmyndigheden.
6. Ved stillingsskrift efter 1. april 2027 overgår speciallæger ansat før 1. april 2027, der har valgt at være omfattet af overarbejdsbestemmelser efter dette bilag til overenskomst for Speciallæger og overlæger mellem RLTN, Yngre Læger og Foreningen af Speciallæger i sin helhed.
7. Dette bilag ophører, når det kan konstateres, at der ikke længere er ansat speciallæger i henhold til overenskomst for Speciallæger og overlæger mellem RLTN, Yngre Læger og Foreningen af Speciallæger, som oppebærer grundløn som speciallæge efter punkt 1 i dette bilag.

B. SPECIALLÆGER ANSAT I SAMME STILLING SIDEN 31. MARTS 2000

Ansatte pr. 31. marts 2000, der overgik til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af lokal løn. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stillingsindplacering med hidtidig beskæftigelsesgrad ved pågældende sygehus.

Aftaler om lønforbedringer af lokal løn opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

C. OVERLÆGER ANSAT I SAMME STILLING SIDEN 31. MARTS 2003 (OVERGANGSTILLÆG)

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 kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

D. 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 Amtsrådsforeningen og Foreningen af Speciallæger.

For overstående personale gælder følgende særvilkår:

Professorer, der i Hovedstadens Sygehusfællesskab har været ansat i varige stillinger, be varer 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 2029.

BILAG 6. UDBETALING AF PENSIONSBIDRAG TIL UDENLANDSKE FORSKERE

Udenlandske læger i forskerstillinger eller særligt specialiserede stillinger, som er ansat tidsbegrænset i stillinger som speciallæge og overlæge, kan vælge at få udbetalt det samlede pensionsbidrag som løn.

Det er en betingelse, at ansættelsen sker for en periode på højst 5 år.

Ansættelsesmyndigheden udbetaler det samlede pensionsbidrag som løn til den ansatte med fradrag af præmie til gruppeliv i stedet for at indbetale pensionsbidrag til den pensionsordning, der er angivet i overenskomsten.

Den ansatte er under ansættelsen omfattet af gruppelivsordningen. Ansættelsesmyndigheden indbetaler den til enhver tid gældende præmie til gruppelivsforsikringen.

Ved udbetaling af løn gælder følgende:

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

BEMÆRKNINGER:
Ved "Udenlandske læger" forstås læger uden dansk statsborgerskab, der er rekrutteret i udlandet og ansættes i tidsbegrænsede stillinger.

Hvis en ansættelse forlænges, finder bestemmelsen fortsat anvendelse. Den samlede ansættelsestid omfattet af bestemmelsen kan dog ikke overstige 5 år. Ved fortsat ansættelse ud over 5 år, ved stillingsskift, ved skift fra en region til en anden, eller ved overgang til tidsubegrænset ansættelse indbetales herefter fuldt pensionsbidrag i henhold til overenskomsten.

Bestemmelsen finder alene anvendelse, hvis den ansatte anmoder om at få det samlede pensionsbidrag (både arbejdsgiver- og egetbidraget) udbetalt som løn under ansættelsen. Den ansatte kan også senere i løbet af ansættelsen vælge at få udbetalt pensionsbidraget, forudsat de almindelige betingelser i bestemmelsen er opfyldt. I så fald udbetales pensionsbidraget fra førstkommende mulige lønudbetaling. Allerede indbetalte pensionsbidrag kan ikke tilbageføres med henblik på udbetaling til den ansatte.

En ansat, der hidtil har fået pensionsbidrag udbetalt som løn, kan vælge at træde ud af ordningen, hvorefter der for den resterende del af ansættelsen skal ske indbetaling af pensionsbidrag efter de almindelige regler. Indbetaling af pensionsbidrag sker fra først kommende mulige lønudbetaling.

Allerede ansatte, der ved bestemmelsens ikrafttræden opfylder betingelserne for at få pensionsbidraget udbetalt som løn, kan vælge at blive omfattet af bestemmelsen for den resterende del af ansættelsen, dog ikke for længere tid end 5 år fra ansættelsens starttidspunkt.

Det henstilles, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med ansættelsen gør ansøgeren opmærksom på muligheden for at få udbetalt pensionsbidraget som løn, således at ansøgeren allerede fra starten af ansættelsen kan få mulighed herfor.

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 løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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 forud sætning for ansættelsen.

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

1. *Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
2. *Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
3. *Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*

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

b) Sundhedsordninger
Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.
(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, zoneterapi).
Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring
Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), 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 protokollatets 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 inde holder 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 opsige 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 17. september 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke Margrethe Friis
/ Kristian Beltner

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:
Susanne Wammen
/ Andreas Jull Sørensen

For YNGRE LÆGER:
Wendy Sophie Schou
/ /Lars Mathiesen

PROTOKOLLAT NR. 2 OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TJENESTEMANDSANSATTE

A. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR OVERLÆGER, DER ØNSKER AT BIBEHOLDE TJENESTEMANDSANSÆTTELSE

Tjenestemandsansatte læger, der ansættes i en stilling, der er omfattet af overenskomsten for speciallæger og 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 §§ 4 – 7 og bilag 5, pkt. C, på nedenstående vilkår.

Grundløn

	Løntrin	Pensionsgivende tillæg (31. marts 2018 niveau)
Overlæger	51	163.404 kr.
Overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat	51	163.798 kr.

Efter 3 års beskæftigelse i henhold til protokollatet er det pensionsgivende tillæg for overlæger 193.404 (31. marts 2018-niveau) og for overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat 193.798 (31. marts 2018-niveau).

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

Funktionsløn
Til overlæger ved børne- og ungdomspsykiatrien ydes et pensionsgivende tillæg på 9.000 kr. årligt (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 højest 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 højest 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 bilag 5, pkt. C om overgangsbestemmelser er gældende. Overgangstillæg ydes efter bestemmelserne i overenskomstens bilag 5, pkt. C, stk. 2.

Supplerende pensionsordning:
Det samlede pensionsbidrag til supplerende pensionsordning udgør 20,00 % af ovenstående pensionsgivende tillæg**.**

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 speciallæger og overlæger gældende:

§ 2, stk. 2
§ 3 (arbejdsområde),
§ 10, stk. 5 - 8,
§§ 12 - 24 (bortset fra § 22, stk. 1),
§ 25 (seniorvilkår og vagtfritagelse)
§ 26 (Barns første, anden og tredje sygedag),
§ 29 (Efteruddannelse),
§ 30 (Bibeskæftigelse – Oplysningspligt),
§ 31 (Attestudstedelse),
§ 32 (Naturalydelser),
§ 34, stk. 9, samt
§ 35. De i § 35 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).

B. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TJENESTEMANDSANSATTE SPECIALLÆGER

Protokollatet omfatter

- Tjenestemandsansatte speciallæger, der er ansat inden den 1. april 1995, og
- tjenestemandsansatte speciallæger, der ansættes i en stilling omfattet af overenskomsten for speciallæger og overlæger, og som vælger at bibeholde tjenestemandsansættelse.

Løn:
Grundlønnen er løntrin 50 + et ikke-pensionsgivende årligt tillæg på 137.771 kr. (31. marts 2018 niveau).

Følgende lønbestemmelser i overenskomsten for speciallæger og overlæger gældende for overenskomstansatte speciallæger er tillige gældende for tjenestemandsansatte: § 4, stk. 2, nr. 1, § 6 og § 7, stk. 1-2.

Øvrige vilkår:
Følgende bestemmelser i overenskomsten for speciallæger og overlæger er gældende for tjenestemandsansatte speciallæger: §§ 2, 3, 12-26, 29-32, 34, stk. 9 og 35.

Ud over de i § 35 nævnte aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK 11.32.1) gælder:
11. Gruppeliv (OK 11.11.1).

BILAG TIL PROTOKOLLAT NR. 2 A 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 2029.

PROTOKOLLAT NR. 3 OM AFTALE FOR TIMELØNNEDE LÆGER ANSAT VED LÆGEVAGTEN

§ 1.
Aftalen omfatter læger, der ansættes på timeløn ved lægevagten til varetagelse af konsultation/visitation og sygebesøg (hjemmebesøg) samt til undersøgelse og behandling af akut opstået sygdom, der tidligere har været varetaget uden for sygehusregi.

§ 2.
Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder (Regionernes OK-samling 11.21.1)[1].

§ 3.
Lægen udfører tjeneste i henhold til tjenestelisten. Lægen skal normalt være bekendt med tjenestens placering mindst 4 uger forud. Når tjenestelisten er meldt ud, er lægen forpligtet til at gennemføre tjenesterne, medmindre lægen har lovligt forfald eller er tilsagt til tjeneste i sin regionale hovedansættelse.

Ændringer i tjenesteplanlægningen med et kortere varsel kan ske frivilligt og forudsættes at ske i dialog mellem lægen og arbejdsgiver.

Under hensynsstagen til at vedligeholde de faglige kompetencer og kendskab til lægevagten, er lægen forpligtet til at varetage minimum 2 vagter om måneden, herunder minimum 1 natte-, weekend- eller ulempevagt.

BEMÆRKNING:
Følgende vagter defineres som ulempevagter:
Juleaften, 1. Juledag, 2. Juledag, Nytårsaften, Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, Påskedag, 2. Påskedag, Kr. Himmelfart, Pinsedag, 2. pinsedag

§ 4.
Stk. 1
For speciallæger og læger, der er på trin 2-niveau i deres hoveduddannelsesforløb i almen medicin/i et af de interne medicinske specialer, udgør timelønnen (31. marts 2018 niveau):

Hverdage kl. 08:00 – 21:00:	pr. time	725,77 kr.
Hverdage kl. 21:00 – 23:00:	pr. time	779,54 kr.
Hverdage kl. 23:00 – 08:00 (*):	pr. time	860,26 kr.
Lørdag, søndag og SH kl. 08:00 – 18:00:	pr. time	725,77 kr.
Lørdag, søndag og SH kl. 18:00 – 21:00:	pr. time	900,50 kr.
Lørdag, søndag og SH kl. 21:00 – 08:00 (**):	pr. time	900,50 kr.

* Samme tillæg gælder frem til kl. 08 på lørdage og på søgnehelligdage, der følger efter en hverdag.

[1] Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

** Samme tillæg gælder frem til kl. 08 på mandage og på hverdage, der følger efter en søgnehelligdag.

Stk. 2.
For øvrige læger udgør lønnen pr. time 700,29 kr. (31. marts 2018-niveau).

Fra det tidspunkt en læge har gennemført 60 tjenester/vagter (akkumuleret) inden for de af aftalen omfattende opgaver, aflønnes lægen efter bestemmelserne i stk. 1.

Stk. 3.
Lønnen reguleres i henhold til aftalen om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1).

Lønnen udbetales månedsvis bagud i overensstemmelse med det udførte antal arbejdstimer.

§ 5.
Med det formål at sikre tilstrækkelige lægedækning på alle geografiske enheder, kan der – for de særlige geografiske enheder, hvor der er særlige udfordringer med at kunne tiltrække læger - lokalt forhandles tillæg efter bestemmelsen om lokal løndannelse i overenskomsten for underordnede læger og aftalen om lokal løndannelse for overlæger m.fl. (OK 11.20.15). Det er en betingelse, at de centrale parter godkender, at den lokale aftale er inden for formålet af denne bestemmelse.

Der kan i øvrigt forhandles og indgås aftaler om lokal løndannelse dog således, at der højest kan fremsættes anmodning om en forhandling en gang årligt samt, at der alene kan indgås forhåndsaftaler efter § 12 i aftalen om lokal løndannelse (OK 11.20.15) og § 10, stk. 3 i overenskomsten for underordnede læger. Forhåndsaftaler kan endvidere alene omhandle funktionstillæg, herunder hvis lægen er pålagt et særligt ansvar i forbindelse med arbejdets udførelse.

Der indgås aftale om procedurer for de lokale forhandlinger, jf. § 6, stk. 1, 3. afs. i aftale om lokal løndannelse (OK 11.20.15).

§ 6.
Såfremt lægen opfylder de generelle betingelser for at være omfattet af funktionærloven, ydes løn under sygdom i overensstemmelse med den planlagte tjeneste. Såfremt sygdommen bliver af en sådan varighed, at pågældende af denne årsag ikke indgår i tjenestelisten, ydes løn under sygdom svarende til den gennemsnitlige beskæftigelse pr. måned i de foregående 6 måneder.

§ 7.
Funktionærlovens bestemmelser vedrørende opsigelse og efterløn gælder.

BEMÆRKNINGER:
Funktionærlovens bestemmelser, herunder reglerne omkring barsel, finder i øvrigt anvendelse, såfremt lægen opfylder de generelle betingelser for at være omfattet af loven.

§ 8.
Lægen er omfattet af aftale om ferie for regionalt ansatte og aftale om 6. ferieuge mv. for regionalt ansatte (ferie med feriegodtgørelse på i alt 12,95 %) (OK 11.04.1.A og OK 11.04.3).

§ 9.
Stk. 1.
Aftalen har virkning fra den 1. juli 2023. Samtidig bortfalder aftale af 7. juni 2022 for timelønnede læger ansat ved Lægevagten i Region Sjælland.

Stk. 2.
Aftalen kan opsiges sammen med og i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten for underordnede læger og overenskomsten for overlæger. Opsigelse fra organisationernes side forudsætter at opsigelsen sker i fællesskab.

København, den 23. maj 2023

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER
Susanne Wammen
/Kasper Axel Nielsen

For YNGRE LÆGER
Helga Schultz
/Lars Mathiesen

PROTOKOLLAT NR. 4 OM FRAVIGELSE AF REGEL OM MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDSTID

§ 1. Anvendelsesområde
Protokollatet omfatter speciallæger, der er ansat inden for aftaler og overenskomster indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, Yngre Læger og Foreningen for Speciallæger.

§ 2. Individuel aftale om fravigelse af regel om maksimal ugentlig arbejdstid
Det er muligt at indgå en individuel aftale (opt-out) mellem arbejdsgiver og medarbejder om fravigelse af § 6, stk. 2 (om maksimal ugentlig arbejdstid) i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, hvormed medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 48 timer (inkl. overarbejde) over den gældende referenceperiode.

Bemærkning:
Den individuelle aftale iht. § 2 skal foreligge skriftligt.

Det er frivilligt for medarbejderen at indgå en sådan individuel aftale (samtykke), hvorfor det ikke må lægges medarbejderen til last, hvis vedkommende ikke ønsker at give samtykke til fravigelse af reglen om maksimal ugentlig arbejdstid.

Tjenesten planlægges i overensstemmelse med de i overenskomsten fastsatte bestemmelser herom.

Stk. 2.
Arbejdet tilrettelægges under hensyntagen til de almindelige regler for hviletid og fridøgn, og der er i øvrigt ikke fastsat et loft for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for ansatte, der har indgået aftale om, jf. stk. 1.

§ 3. Tilbagekaldelse af samtykke
Ansatte, der har indgået aftale om opt-out, jf. § 2, kan tilbagekalde sit samtykke med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang.

Stk. 2.
Såfremt særlige omstændigheder gør sig gældende, kan det mellem arbejdsgiver og den ansatte aftales, at samtykket kan tilbagekaldes med et kortere varsel.

Bemærkning:
Parterne anbefaler, at arbejdsgiver så vidt muligt søger at imødekomme den ansattes ønske om afkortning af varslet for tilbagekaldelse, hvis medarbejderen af konkrete personlige årsager (fx helbredsmæssige- eller familiemæssige forhold) anmoder herom.

§ 4. Oversigt og Tillidsrepræsentanten
Stk. 1
Arbejdsgiver skal føre en oversigt (register) over de medarbejdere, jf. § 2, som har indgået en individuel aftale (opt-out) om fravigelse af regel om maksimal ugentlig arbejdstid.

Stk. 2
Arbejdspladsens tillidsrepræsentant skal på anmodning have den i stk. 1, nævnte oversigt udleveret.

§ 5. Ikrafttræden
Protokollatet træder i kraft med virkning fra det tidspunkt, hvor arbejdstidsdirektivets artikel 22 implementeres i dansk ret.

København den 17. september 2026

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke Margrethe Friis
/ Kristian Beltner

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:
Susanne Wammen
/ Andreas Jull Sørensen

For YNGRE LÆGER:
Wendy Sophie Schou
/ /Lars Mathiesen