

# Overenskomst

## 2024-2026





# Overenskomst 2024-2026

KØBENHAVN 2025

Overenskomst for underordnede læger

# Kære tillidsrepræsentant

Denne overenskomst med Danske Regioner dækker perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026 og er resultatet af overenskomstforhandlinger i 2024 også kaldet OK24.

I overenskomsten kan du se, hvad der er aftalt for yngre læger vedrørende løn, pension, arbejdstid, opsigelsesregler og andre forhold.

## Lønstigninger

Ved OK24 blev der aftalt en økonomisk ramme for forbedringer i løn- og ansættelsesvilkår på 8,8 procent over to år. Størstedelen heraf kommer som generelle procentuelle stigninger i alle løndele, men en del er også anvendt til pensionsforhøjelse, forhøjelse af ulempetillæg og forskellige andre nye elementer.

Beløbene i overenskomsten er angivet i grundbeløb, det vil sige beløbene i 31. marts 2018-niveau. Hvis du skal finde det aktuelle lønniveau, skal du gange grundbeløbet i overenskomsten med reguleringsprocenten.

Du finder alle de aktuelle lønninger og den aktuelle reguleringsprocent i løntabellerne på [yl.dk](http://yl.dk).

## Mere i pension og ulempetillæg

Pr. 1 april 2025 forhøjes pensionsbidraget for alle yngre læger til 19,36 procent. Det er en forhøjelse med 2,11 procentpoint for uddannelseslæger og med 0,4 procentpoint for afdelingslæger. Samtidig indføres der mulighed for, at man kan vælge at få den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 procent, udbetalt som løn eller indbetalt på en alternativ opsparingsordning i pensionskassen.

På samme tid forhøjes ulempetillæggene også med 10 kr. i timen for uddannelseslæger og med 100 kr. i timen for afdelingslæger.

## Speciallæger

Med virkning fra 1. april 2025 ændres titlen for afdelingslæger til speciallæger. I de tilfælde, hvor der er ansat afdelingslæger, som ikke har modtaget en speciallægeanerkendelse, vil disse fortsat anvende titlen afdelingslæge.

Samtidig indføres en seniorbonusordning, hvor speciallæger fra det år, hvor den pågældende fylder 62, får en særlig økonomisk bonus, som kan veksles til enten ekstra pensionsindbetaling eller køb af op til to seniorfridage om året.

Ligeledes indføres der mulighed for, at speciallæger kan indgå særskilte aftaler om alternative muligheder for arbejdstid med arbejdsgiveren. Yngre Læger har i samarbejde med Danske Regioner lavet en vejledningspjece om de tre muligheder for aftaler – Plustid, Merarbejde og Ekstra vagttjeneste – som kan downloades på Yngre Lægers hjemmeside.

## Brug [yl.dk](http://yl.dk) og Min side

På [yl.dk](http://yl.dk) finder du masser af information om overenskomsten, der er relevante for dig som tillidsrepræsentant. På Min side ([minside.laeger.dk](http://minside.laeger.dk)) kan du se, hvem du er tillidsrepræsentant for og finde andre tillidsrepræsentanter. Det er også på Min side, du finder de lokale lønaftaler og TR-aftaler.

## Kontakt Yngre Læger

Hvis du har spørgsmål eller problemer, er du naturligvis altid velkommen til at kontakte Yngre Læger.

YNGRE LÆGER, marts 2025

# Indholdsfortegnelse

## OVERENSKOMST

<b>Kapitel 1. Overenskomstens område m.v.</b>	<b>6</b>	§ 24. Øvrige arbejdstilrettelæggelsesforhold	24
§ 1. Overenskomstens område	6	§ 25. Ekstraordinær tjeneste i tilslutning til planlagt tjeneste	24
§ 2. Ansættelse	6	§ 26. Ekstraordinære tilkald	25
§ 3. Arbejdsområde	6	§ 27. Ulempeillæg	25
§ 4. Stillingernes art	8	§ 28. Overarbejde	25
<b>Kapitel 2. Løn m.V.</b>	<b>11</b>	§ 29. Deltidsansatte	26
§ 5. Løndannelse	11	§ 30. Frihed og erstatningsfrihed	26
§ 6. Grundløn	11	§ 31. Hviletid og fridøgn	26
§ 7. Funktionsløn	12	<b>Kapitel 4. Øvrige ansættelsesvilkår</b>	<b>27</b>
§ 8. Kvalifikationsløn	12	§ 32. Attestudstedelse	27
§ 9. Resultatløn	13	§ 33. Ferie	28
§ 10. Forhandlingsprocedure	13	§ 34. Tjenestefrihed og efteruddannelse	28
§ 11. Opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn	15	§ 35. Vikariater	28
§ 12. Rets- og interesselovister	16	§ 36. Bibeskæftigelse - oplysningspligt	29
§ 13. Pension	16	§ 37. Vagtværelse	29
§ 14. Frit valg	18	§ 38. Naturalydelse	29
§ 15. Atpbidrag	18	§ 39. Forsikring ved ambulancetransporter	29
§ 16. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag	19	§ 40. Løn under sygdom	29
§ 17. Funktion i højere stilling	19	§ 41. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og andre familiemæssige årsager	31
<b>Kapitel 3. Arbejdstid, vagt, fridage, udetjeneste m.v.</b>	<b>19</b>	§ 42. Barns første og anden sygedag	32
§ 18. Arbejdstilrettelæggelse	19	§ 43. Boligforhold	32
§ 19. Arbejdstid	20	§ 44. Værnepligt	33
§ 20. Mulighed for andre arbejdstidsregler for speciallæger	20	A. Bolig	33
§ 21. Normaltjeneste på tjenestestedet	21	B. Genoptagelse af sygehustjenesten	33
§ 22. Vagt på tjenestestedet	22	C. Aflønningsforhold under aftjening af værnepligt	33
§ 23. Tjeneste med efterfølgende vagt uden for tjenestestedet	23	§ 45. Efterløn	33
A. Tjeneste og vagttilrettelæggelse	23	§ 46. Opsigelse og afskedigelse	33
B. Effektivt arbejde under vagttjenesten	23	§ 47. Øvrige ansættelsesvilkår	34
C. Vagtbetaling/indregning af vagt uden for tjenestestedet	23	<b>Kapitel 5. Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse</b>	<b>36</b>
		§ 48. Ikrafttræden og opsigelse	36

## PROTOKOLLATER, BILAG M.V. TIL OVERENSKOMSTEN

Bilag 1.	Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg	37
Bilag 2.	Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn	38
Bilag 3.	Resultatløn	40
Bilag 4.	Det lokale økonomiske råderum	41
Bilag 5.	Seniorbonus	43
Bilag 6.	Hviletid under rådighedsvagt på tjenestestedet	46

### Protokollat nr. 1

om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	47
--	----

### Protokollat nr. 2.

Løn og ansættelsesvilkår for tjenestemandsansatte afdelingslæger <i>(med virkning fra 1. April 2025: speciallæger)</i>	49
---	----

### Protokollat nr. 3

om aftale for timelønnede læger ansat ved lægevagten	50
--	----

### Protokollat nr. 4

om fravigelse af regel om maksimal ugentlig arbejdstid	52
--	----

Aftale om boligforhold for læger	53
----------------------------------	----

Protokollat vedrørende § 1, stk. 4-Boliger	56
--	----

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger	58
--	----

Lønforhold i kursus- og uddannelsesperioder	60
---	----

Løn under sygdom	61
------------------	----

# Overenskomst

## Kapitel 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

### § 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

**Stk. 1.** Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som læge (trin 1), læge (trin 2), introduktionsamanuensis i almen praksis, praksisamanuensis (fase 1), læge (trin 2) i speciallægepraksis, klinisk assistent eller speciallæge.

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

**Stk. 3.** Overenskomsten gælder endvidere for uderordnede læger 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.

#### BEMÆRKNINGER:

*Det forudsættes, at regionerne oplyser Yngre Læger om, med hvilke institutioner der indgås driftsaftale omfattet af ovenstående, og over for hvilke institutioner driftsaftalen opsiges.*

### **Stk. 4. (Gældende fra 1. maj 2024)**

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd

#### BEMÆRKNINGER:

*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.*

### **Stk. 5. (gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)**

Allerede ansatte på individuel kontrakt pr. 30. april 2024, som er pensionerede tjenestemænd fra staten, folkeskolen, folkekirken, kommuner, amter og regioner, samt statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, eller pensionerede i øvrigt, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, omfattes af overenskomsten snarest og senest med virkning fra 1. oktober 2024.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter tidspunktet for den ansattes overgang til ansættelse efter overenskomsten efter drøftelse med den ansatte.

Ved den ansattes overgang til ansættelse efter overenskomsten bortfalder den individuelle kontrakt.

Vilkår for overgang til overenskomsten aftales ved lokal forhandling. Der kan aftales løntillæg og andre vilkår efter bestemmelserne i overenskomsten. Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg i kontrakten som kompensation for pension.

### § 2. ANSÆTTELSE

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

### § 3. ARBEJDSOMRÅDE

**Stk. 1.** Læger under uddannelse og læger i ikke-uddannelsesklassificerede stillinger er forpligtet til at udføre det lægearbejde, som er henlagt til den sygehusafdeling/det område/det sygehus eller lignende sygdomsbehandlende institution, hvor den pågældende læge er ansat, og som hører under cheflægens ansvarsområde, jf. dog stk. 4.



**Stk. 2.** Speciallægens 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.

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

**Stk. 3.** Tjeneste/vagt ved flere afdelinger kan efter forudgående lokal drøftelse planlægges, når dette er hensigtsmæssigt i forhold til patientbehandlingen eller af drifts- eller uddannelsesmæssige hensyn. Referencelinje og ansvarsforhold skal være afklarede. Det sikres, at de involverede læger har modtaget relevant oplæring og besidder de nødvendige kompetencer.

*BEMÆRKNINGER:*

*Det forudsættes, at uddannelsesprogrammerne for de uddannelsesklassificerede stillinger kan gennemføres uden forringelse. I tvivlstilfælde kan der indhentes vejledende udtalelse fra Sundhedsstyrelsen/det regionale videreuddannelsesråd.*

**Stk. 4.** Et ansættelsesforhold kan omfatte flere tjenestesteder. De til ansættelsesforholdet knyttede tjenestesteder angives i ansættelsesbeviset.

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

Omfanget af arbejdet ved flere tjenestesteder samt de faglige og ledelsesmæssige referencelinjer fastlægges i stillingsbeskrivelsen.

Ved ændringer i stillingsbeskrivelsen vedrørende flere tjenestesteder gives et varsel på 3 måneder.

Læger kan indgå i vagt på andre tjenestesteder end hovedtjenestestedet.

**Stk. 5.** For læger ansat efter § 4, stk. 3 a) og b) Såfremt lægen pålægges vagt på et tjenestested,

hvor den pågældende ikke forretter normal-/dagtjeneste, aftales det lokalt, hvordan vagten varetages.

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

*BEMÆRKNINGER:*

*I drøftelserne kan bl.a. indgå:*

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

**Stk. 6.** For læger ansat efter § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2 Læger kan have vagt på andet tjenestested end hovedtjenestestedet, såfremt det er et tjenestested, hvor lægen også forretter normal-/dagtjeneste

Vagt uden for tjenestestedet kan varetages i forhold til flere tjenestesteder samtidig, såfremt der til vagtordningen er tilknyttet supplerende vagtordning, således at den enkelte læge ikke forpligtes til at give fremmøde samtidig på to forskellige adresser.

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

*BEMÆRKNINGER til stk. 5 og 6:*

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

- *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 lægen 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, f.eks. tilsyn af handicappede på sociale institutioner.*

- *hvor tjeneste uden for hovedtjenestestedet sker som fokuserede ophold, der er et led i uddannelsesforløbet. Fokuserede ophold er korterevarende ophold på en anden afdeling. Opholdet er planlagt og beskrevet i uddannelsesprogrammet for den enkelte læge. Den uddannelsessøgende læge er under opholdet surnummerær, dvs. lægen indgår ikke i den almindelige normering.*

**Stk. 7.** Befordringsgodtgørelse i forbindelse med stk. 4 – 6 ydes efter de for regionen gældende regler.

Den eventuelt forøgede rejsetid indregnes i arbejdstiden. I stedet for indregning kan der lokalt aftales betaling herfor.

For speciallæger gælder dog, at det konkret aftales mellem arbejdsgiver og den enkelte speciallæge, om den eventuelt forøgede rejsetid uden for regionen skal honoreres eller om den eventuelt forøgede rejsetid skal 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, inkl. forøget transporttid, skal tilrettelægges under hensyntagen til gældende regler vedrørende hviletid. Tjeneste ved andet tjenestested end hovedtjenestestedet kan ikke uden særskilt aftale medføre overnatning.*

**Stk. 8.** Arbejdet tilrettelægges under iagttagelse af arbejdsstedets behov, således at den enkelte læge under hensyn til sin forudgående og løbende uddannelse får adgang til at deltage i alt forefaldende lægearbejde, herunder klinisk videnskabeligt arbejde, som ikke ifølge opslag er knyttet til specielle stillinger. Læger bør kun pålægges arbejde, som normalt udføres af læger, og ikke arbejde, som normalt udføres af ikkelægeligt personale.

**Stk. 9.** Læger er som del af det normale lægearbejde forpligtet til at undervise ved uddannelse af andre personalegrupper. Undervisningen, inklusive forberedelsestid, jf. Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning, medregnes i arbejdstiden. Der kan ikke pålægges undervisningsmæssige opgaver, som ikke kræver lægelig viden.

**Stk. 10.** Læger, der som led i uddannelsen til speciallæge udstationeres hos en praktiserende læge/praktiserende speciallæge, er forpligtet til efter bestemmelse af den praktiserende læge/praktiserende speciallæge at udføre lægearbejde inden for den praktiserende læges/praktiserende speciallæges arbejdsområde.

**Stk. 11.** Kliniske assistenter på sygehusafdelinger varetager primært forskningsopgaver under vejledning af afdelingens overlæge (en af afdelingens overlæger) eller den til afdelingen eventuelt knyttede kliniske professor eller anden dertil af overlægen (overlægerne) eller professoren udpeget kvalificeret person.

## § 4. STILLINGERNES ART

### Stk. 1. Læger under uddannelse efter 2018-bekendtgørelsen

Læger, der er under uddannelse til speciallæge, jf. Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 96 af 2. februar 2018, ansættes således:

- a. Læger i klinisk basisuddannelse ansættes som læge (trin 1).

Ansættelse i klinisk basisuddannelse sker i ét og samme ansættelsesforhold.

- b. Læger i introduktionsforløb ansættes som læge (trin 1) (i almen medicin: introduktionsamanuensis).

Ansættelsens varighed svarer til kravene i uddannelsesbestemmelserne.

- c. Læger i hoveduddannelsesforløb (bortset fra læger i almen medicin) ansættes som læge (trin 1) de første 2½ år af uddannelsesforløbet, hvorefter den videre ansættelse sker som læge (trin 2).

Læger i hoveduddannelsesforløb i almen medicin ansættes som læge (trin 1) de første 3 år af uddannelsesforløbet, hvorefter den videre ansættelse sker som læge (trin 2).

Ansættelse i hoveduddannelsesforløb sker i ét og samme ansættelsesforhold.

Ansættelsens varighed svarer til kravene i uddannelsesbestemmelserne.

Ansættelsen kan efter ansøgning forlænges i op til 6 måneder.

#### BEMÆRKNINGER:

*Ansættelse i hoveduddannelsesforløbet i almen medicin sker i ét og samme ansættelsesforhold. De sidste dele af uddannelsesforløbet, hvor lægen er ansat som praksisamanuensis (fase 2 og 3) hos en alment praktiserende læge, er uddannelseslægen ikke omfattet af denne overenskomst.*

#### Stk. 2. Ikke-uddannelsesklassificerede stillinger

Ansættelse af læger i ikkeuddannelsesklassificerede stillinger sker som:

##### a. Læge (trin 1).

Ansættelse sker for 1 år. Ansættelse kan efter ansøgning forlænges yderligere i indtil 2 år uden opslag til i alt 3 år.

Ansættelse som læge (trin 1) kan ske for en periode på under 1 år, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Lægen har indgået aftale om ansættelse i en uddannelsesstilling efter § 4, stk. 1 med et konkret starttidspunkt, og
- Den korterevarende ansættelse som læge (trin 1) udløber umiddelbart inden uddannelsesstillingen påbegyndes, så der ikke er et tidsmæssigt slip mellem ansættelserne.

#### BEMÆRKNINGER:

*Det er ikke et krav, at de to ansættelser sker samme sted. Ved ansættelse for en kortere periode end 1 år, orienteres tillidsrepræsentanten på afdelingen skriftligt om den korterevarende ansættelse forud for at denne påbegyndes.*

##### b. Læge (trin 2).

Ansættelse sker for 5 år.

##### c. Klinisk assistent.

Ansættelse sker for 1 år med adgang til forlængelse i 1 år ad gangen i indtil 4 år.

For kliniske assistenter, som ansættes med henblik på at gennemføre ph.d.-uddannelsen, svarer ansættelsens varighed til kravene i gældende bekendtgørelse om ph.d.-uddannelsen ved universiteterne.

#### BEMÆRKNINGER:

*Hvis den kliniske assistent forinden ansættelsen har påbegyndt indskrivningen som ph.d.-studerende ved et universitet, kan ansættelsesperioden dog ikke overstige den periode, der resterer af indskrivningsperioden inklusiv evt. forlængelse af denne.*

*For kliniske assistenter, som ansættes med henblik på at gennemføre ph.d.-uddannelsen, er ansættelsesmyndigheden forpligtet til efter ansøgning fra medarbejderen ved fravær som følge af barselseller adoptionsorlov efter § 39 at forlænge ansættelsesperioden svarende til fraværperiodens længde.*

Ansættelse som klinisk assistent kan ske for en periode på under 1 år eller som en forlængelse på under 1 år ad gangen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Lægen har indgået aftale om ansættelse i en uddannelsesstilling efter § 4, stk. 1 med et konkret starttidspunkt, og
- Den korterevarende ansættelse som klinisk assistent udløber umiddelbart inden uddannelsesstillingen påbegyndes, så der ikke er et tidsmæssigt slip mellem ansættelserne.

#### BEMÆRKNINGER:

*Det er ikke et krav, at de to ansættelser sker samme sted. Ved ansættelse for en kortere periode end 1 år eller ved en forlængelse på under 1 år ad gangen, orienteres tillidsrepræsentanten på afdelingen skriftligt om den korterevarende ansættelse forud for at denne påbegyndes.*

### Stk. 3. Faste stillinger

#### a. Speciallæger.

Ansættelsen er tidsbegrænset.

Som speciallæge kan ansættes læger, der af Styrelsen for Patientsikkerhed har fået meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, jf. Sundhed- og Ældreministeriets bekendtgørelse nr. 95 af 2. februar 2018. Det er en forudsætning, at der på afdelingen er ansat en overlæge i samme speciale.

I ganske særlige tilfælde kan der efter høring af Styrelsen for Patientsikkerhed ske ansættelse som speciallæge, selvom ovenstående krav ikke er opfyldt. Denne høring forelægges Styrelsen for Patientsikkerhed gennem Regionernes Løn- og Takstnævner.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*I de tilfælde, hvor pågældende ikke har fået meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, anvendes titlen afdelingslæge.*

Ved ansættelse af speciallæger med henblik på subspecialisering sker ansættelsen som speciallæge. Såfremt speciallægen har orlov fra sin faste varige stilling, kan ansættelsen ske tidsbegrænset.

- b. Speciallæger i almen medicin samt læger for hvem opnåelse af speciallægeanerkendelse ikke skønnes mulig kan ansættes tidsbegrænset som læge (trin 2) i ikkeuddannelsesklassificerede stillinger efter aftale mellem regionen og Yngre Læger.

### Stk. 4. Andre forhold. Maksimal funktionstid ved samme afdeling

- a. For læger, der søger hoveduddannelse fastsættes en maksimal funktionsperiode på to år for funktion ved samme afdeling, hvor afdelingen indgår som en del af ansættelsen i hoveduddannelsesforløbet. Reglen om maksimal funktionsperiode ved samme afdeling vedrører alene

perioden mellem gennemført klinisk basisuddannelse eller turnusuddannelse og påbegyndelsen af hoveduddannelsesforløbet. Perioder med fravær pga. graviditet, barsel, adoption, længerevarende sygdom eller værnepligt og ren forskningsansættelse medregnes ikke. Ansættelse på deltid medfører forholdsvis forlængelse af toårsperioden.

Ved opstået tvivl om opgørelsen af funktions-tiden ved samme afdeling, herunder tvivl i forbindelse med afdelinger der sammenlægges og fusioneres, forelægges sagen til afgørelse mellem overenskomstens parter efter indstilling fra den konkrete ansættelsesmyndighed.

Evt. dispensation fra reglerne om maksimal funktionsperiode aftales mellem overenskomstens parter.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*For læger, der tidligere var omfattet af § 10 i 2018 bekendtgørelsen (den såkaldte seksårsfrist) medregnes ansættelser påbegyndt før den 31. marts 2021 ikke i funktionstiden.*

- b. For læger ansat efter stk. 2 (ikke-uddannelsesklassificerede stillinger).

Den samlede funktionstid ved samme afdeling kan for læger (trin 1) ikke overstige 3 år og for læger (trin 2) ikke overstige 5 år.

Genansættelse i samme stilling, jf. stk. 2a) og b), efter udløb af den maksimale funktionstid kan kun finde sted, såfremt stillingen ikke efter behørigt opslag kan besættes på normal måde og i så fald kun for 1 år.

Stillinger med ansættelse på andre vilkår kan aftales mellem overenskomstens parter.

## Kapitel 2. LØN M.V.

### § 5. LØNDANNELSE

**Stk. 1.** Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 6, funktionsløn, jf. § 7, kvalifikationsløn, jf. § 8, og resultatløn, jf. § 9. Grundlønnen og enkelte centralt fastsatte tillæg er fastsat i denne overenskomst. Herudover aftales lønnen lokalt i de enkelte regioner efter reglerne i § 10.

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

Lønbestemmelser for tjenestemandsansatte speciallæge fremgår af protokollat 2.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholds-mæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

**Stk. 2.** Underordnede læger er omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (Regionernes OK-samling 11.20.03)<sup>1</sup>.

### § 6. GRUNDLØN

**Stk. 1.** Underordnede læger – bortset fra læger (trin 2) og speciallæge – følger nedenstående skala og indplaceres i nedenstående lønforløb, jf. stk. 2, og i forhold til deres anciennitet, jf. stk. 6.

Løntrinsforløb	Det årlige grundbeløb (nettoløn) (31. marts 2018 niveau) udgør:
1	376.349 kr.
2	411.296 kr.

Til læger (trin 1), der har anciennitet den 1. april 1992 eller før (bortset fra læger (trin 1), der er kandidat fra sommeren 1981 eller tidligere), ydes et årligt

tillæg på (netto) 43.415 kr. (31. marts 2018 niveau).

Til læger (trin 1), der er kandidat fra sommeren 1981 eller tidligere, ydes et årligt tillæg på (netto) 70.834 kr. (31. marts 2018 niveau).

**Stk. 2.** Læger (trin 1) indplaceres i løntrinsforløbet 1 til 2. Læger (trin 1) indplaceres på løntrin 2 efter 5 års anciennitet, jf. stk. 6.

**Stk. 3.** For læger (trin 2) er grundlønnen (nettoløn) 474.738 kr. (31. marts 2018 niveau).

Til læger (trin 2), der har anciennitet den 1. april 1992 eller før (bortset fra læger (trin 2), der er kandidat fra sommeren 1981 eller tidligere), ydes et årligt tillæg på (netto) 39.651 kr. (31. marts 2018 niveau).

Til læger (trin 2), der er kandidat fra sommeren 1981 eller tidligere, ydes et årligt tillæg på (netto) 66.936 kr. (31. marts 2018 niveau).

**Stk. 4.** For speciallæger er grundlønnen (nettoløn) 653.369 kr. (31. marts 2018 niveau).

**Stk. 5.** 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.

**Stk. 6.** 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 normale ferier), eventuel værnepligtstjeneste, sygdom under 6 måneder og barselsorlov/omsorg.

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

Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

En uddannelse anses for afsluttet, når samtlige karakterer er afgivet, og der foreligger dokumentation herfor i form af eksamensbevis eller anden erklæring fra uddannelsesinstitutionen.

I tilfælde, hvor en uddannelse afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse, det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor, om, at afhandlingen vil blive godkendt.

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden ved fuldførelse af det 3-årige ph.d.-forløb, medregnes de 3 år i ancienniteten ved ansættelse efter overenskomsten. For ph.d.-studerende, der ikke gennemfører uddannelsesforløbet, medregnes kun den periode, der af institutionen er godkendt i forbindelse med studieforløbet. Såfremt ansættelsesperioden som ph.d.-studerende som følge af barsel eller adoption er blevet forlænget, medregnes denne i ancienniteten.

Ansatte optjener fuld anciennitet uanset timetal.

## § 7. FUNKTIONSLØN

**Stk. 1.** Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder, herunder arbejdstilrettelæggelsen), 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 2.

### 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, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg.

**Stk. 4.** Der er centralt aftalt følgende:

- Til speciallæger ved børne- og ungdomspsykiatrien ydes et pensionsgivende tillæg på 9.000 kr. årligt (31. marts 2018-niveau).

## § 8. KVALIFIKATIONSLØN

**Stk. 1.** Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes eller gruppe af ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

**Stk. 2.** Der er centralt aftalt følgende:

- a. Til læger med Styrelsen for Patientsikkerheds tilladelse til selvstændig virke ydes et årligt pensionsgivende tillæg på (netto) 40.861 kr. (31. marts 2018 niveau).

Tillægget ydes fra udgangen af den måned, lægen opfylder kravene for tilladelsen og dokumenteres ved fremvisning af tilladelsen.

Tillægget ydes senest på det tidspunkt, hvor lægen har opnået 2 års lægelig anciennitet, jf. § 6, stk. 6.

- b. Til læger, der har haft 1 års ansættelse i stillinger, der er klassificeret til speciallægeuddannelsen, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på (netto) 61.157 kr. (31. marts 2018 niveau).

Ansættelsen(erne) dokumenteres ved kopi af ansættelsesbrev(e).

- c. Til læger med Styrelsen for Patientsikkerheds speciallægeanerkendelse ydes et årligt pensionsgivende tillæg på (netto) 76.748 kr. (31. marts 2018 niveau).

Tillægget ydes fra udgangen af den måned lægen i følge Styrelsen for Patientsikkerhed opfylder kravene til at blive speciallæge og dokumenteres ved fremvisning af speciallægeanerkendelsen.

Det kan ikke samtidig ydes mere end ét tillæg efter litra a - c.

Der ydes ikke tillæg efter litra a - c til speciallæger.

**Stk. 3.** Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 2.

**Stk. 4.** Kvalifikationsløn ydes, med mindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg.

## § 9. RESULTATLØN

**Stk. 1.** Resultatløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte måltalen af kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af underordnede læger og enkelte læger.

**Stk. 2.** Resultatløn kan udmøntes i form af:

- Varige lønforbedringer.
- Midlertidige lønforbedringer.
- Engangsbeløb.
- Supplerende pensionsordninger.
- Omskolings-, efter- eller videreuddannelse.
- Fratrædelsesløn eller forlænget opsigelsesvarsel.

Engangsbeløb og tillæg er ikke-pensionsgivende, medmindre andet er bestemt i aftalen.

### BEMÆRKNINGER:

Der henvises endvidere til bilag 3 om resultatløn.

## § 10. FORHANDLINGSPROCEDURE

### Stk. 1. Aftaleret

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for Yngre Læger.

### BEMÆRKNINGER:

Forslag om ydelse af tillæg efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af Yngre Læger (den forhandlingsberettigede organisation).

### Stk. 2. Individuelle forhandlinger for speciallæger.

Som en forsøgsordning er der mulighed for lokalt med tillidsrepræsentanten at indgå aftale om individuel forhandling mellem den lokale ledelse og den enkelte speciallæge om personlige tillæg – i form af varige og midlertidige funktions- og kvalifikations-tillæg samt engangsvederlag. En aftale om andre forhandlingsregler sendes til Yngre Læger, der inden for 10 hverdage kan gøre indsigelser mod aftalen.

Det er hensigten, at aftalen indgås mellem speciallægen og dennes leder.

Aftalen, indgået mellem speciallægen og dennes leder, sendes til Yngre Læger, som inden for en frist af 10 hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. I modsat fald anses resultatet for tiltrådt.

Ledelsen og den regionale fællestillidsrepræsentant evaluerer én gang årligt forsøget med de individuelle forhandlinger. Bestemmelsen om de individuelle forhandlinger er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Parterne evaluerer forsøgene i passende tid inden overenskomstforhandlingerne.

### Stk. 3. Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

### BEMÆRKNINGER:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører en af forhånds-aftalen omfattet funktion/opgave m.v., erhverver kvalifikation eller indtræder i stedet for den eller de ansatte, der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Forhåndsftaler kan indgås for hele eller dele af regionen.

For at imødegå de særlige udfordringer for anvendelse af lokal løndannelse, som skyldes, at underordnede læger som led i deres videreuddannelsesforløb ofte har stillingsskift, forudsætter overenskomstens parter, at udmøntningen af lokal løndannelse for denne gruppe fortrinsvis sker i form af forhåndsftaler.

#### Stk. 4. Lønpolitisk drøftelse

Regionen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

#### Stk. 5. Procedure lokalt

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Som led i de årlige lønforhandlinger føres endvidere lønpolitiske drøftelser med de (lokale) repræsentanter for Yngre Læger.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Hvis andet ikke er aftalt, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

#### BEMÆRKNINGER:

*Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.*

Såvel regionen som (lokale) repræsentanter for Yngre Læger har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

#### Stk. 6. Forhandlingsret i forbindelse med nyansættelser, stillingsændringer m.v.

Ovennævnte ændrer ikke ved Yngre Lægers forhandlingsret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold.

Forhandlingsretten i forbindelse med nyansættelse finder ikke anvendelse ved ansættelse i den kliniske basisuddannelse.

For individuelle kvalifikationstillæg, der er aftalt efter OK-11-overenskomstens fremsendelse til regionerne, er følgende gældende for læger i hoveduddannelsesforløb:

Retten til forhandling fastsættes til to tidspunkter, der indtræder ved første ansættelse i det samlede hoveduddannelsesforløb og efter 2½ års ansættelse i hoveduddannelsesforløbet.

Individuelt forhandlede kvalifikationstillæg til ansatte i hoveduddannelsesforløb til speciallæge videreføres ved ansættelse i stillinger, der er led i hoveduddannelsesforløbet til speciallæge, uanset et eventuelt skifte til anden region.

Tillæg, der er ydet som rekrutteringstillæg, videreføres ikke, med mindre det er omfattet af allerede eksisterende regler om videreførelse af kvalifikationstillæg inden for samme region. Det forudsættes derfor, at såfremt der ydes rekrutteringstillæg, adskilles rekrutteringstillæg fra kvalifikationstillæg, og rekrutteringstillæg bortfalder ved stillings skift til anden region.

I hoveduddannelsesforløbet kan der ikke med samme begrundelse ydes flere kvalifikationstillæg, det være sig kvalifikationstillæg, ydet som individuelt forhandlede tillæg, eller tillæg, ydet i henhold til forhåndsaftale. Det forudsættes, at lægen ikke stilles ringere end i den situation, hvor der ydes tillæg efter forhåndsaf-talen, subsidiært at lægen bevarer et tidligere aftalt individuelt kvalifikationstillæg.

#### Stk. 7. Indholdet af lokale aftaler

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen derfor.

#### BEMÆRKNINGER:

*Protokollat af den 4. november 1998 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer af lønforholdene (OK 11.21.1.1).*

#### Stk. 8. Lønstatistik

Til brug for de lokale lønforhandlinger foranlediger regionen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, jf. aftalen om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK 11.20.04).

(Fælles-)Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.



**BEMÆRKNINGER:**

Relevante oplysninger kan eksempelvis være de opgørelser/oversigter over de udbetalte lokale løntillæg til underordnede læger, den lokale arbejdsgiver er i besiddelse af.

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

**Stk. 9. Råderum til lokal løndannelse**

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 4 (råderumspapiret).

**BEMÆRKNINGER:**

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn, som kan aftales anvendt lokalt. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.

Den samlede virkning af de enkelte regioners dispositioner omkring lokal løndannelse er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere 'aktivt' i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

**Stk. 10. Gennemsnitsløngaranti**

Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK 11.20.05) gælder for underordnede læger bortset fra speciallæger.

**BEMÆRKNINGER:**

Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (ekskl. overarbejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 2004.

Gennemsnitslønnen reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmøntning fra reguleringsordningen, de gruppevisse omklassificeringer og 72 % af evt. finansiering af lokal løndannelse. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Hvis udviklingen i den faktiske gennemsnitsløn for gruppen konstateres at være mindre end garantilønnen, skal der ved aftale mellem overenskomstens parter afklares, om eller i hvilken grad forholdet kan tilskrives en ændret anciennitetssammensætning blandt gruppen samt korrigeres herfor i garantilønnen.

**§ 11. OPSIGELSE OG OPHØR AF AFTALER OM FUNKTIONSLØN, KVALIFIKATIONSLØN OG RESULTATLØN****FUNKTIONSLØN**

**Stk. 1.** Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**BEMÆRKNINGER:**

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

**Stk. 2.** Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

**BEMÆRKNINGER:**

Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

**KVALIFIKATIONSLØN**

**Stk. 3.** Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**BEMÆRKNINGER:**

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

**Stk. 4.** Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

*BEMÆRKNINGER:*

*Et eksempel kan være stillingsskift inden for regionen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.*

**Stk. 5.** For speciallæger bortfalder lokalt aftalt kvalifikationsløn ved ansøgt stillingsskift inden for regionen med mindre andet aftales.

**RESULTATLØN**

**Stk. 6.** De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte aftales bestemmelser herom eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**§ 12. RETS- OG INTERESSETVISTER**

**Stk. 1. Retstvister**

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til §§ 7 - 9 behandles efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

**Stk. 2. Interessetvister**

a. I den region, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen og (lokale) repræsentanter for Yngre Læger en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

*BEMÆRKNINGER:*

*Uenigheder opstået i midtvejsforhandlinger omfattes også af tvisteløsningssystemet.*

b. Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem regionen og (lokale) repræsentanter for Yngre Læger. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i litra a.

c. Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Yngre Læger. Den centrale for-

handling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parters løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

*BEMÆRKNINGER:*

*Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.*

d. Kan der ikke indgås aftale i henhold til litra a-c, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttede forhandling under litra c forelægges et paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer – 2 udpeget af Yngre Læger og 2 udpeget af Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstituti- onens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke kan løses på anden måde.

**§ 13. PENSION**

**Stk. 1.** Der indbetales pensionsbidrag til Lægernes Pensionskasse.

**Stk. 2.** Det samlede pensionsbidrag udgør for underordnede læger – bortset fra speciallæger – 17,25 % - med virkning fra 1. april 2025: 19,36 % - af de pensionsgivende løndele.

For speciallæger udgør det samlede pensionsbidrag 18,96 % - med virkning fra den 1. april 2025: 19,36 % - af de pensionsgivende løndele.

Særydelser efter §§ 25 og 26 er pensionsgivende med en pensionsprocent på 12 %.

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

**Stk. 3.** Hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra 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.** 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 overarbejdsbetaling.

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

**Stk. 5.** 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. 6.** Ændringer i regulativer/vedtægter for Lægernes Pensionskasse skal godkendes af overenskomstens parter.

**Stk. 7.** Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter den 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige 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.

### Stk. 8

Udenlandske læger i forskerstillinger eller særligt specialiserede stillinger, som er ansat tidsbegrænset i stillinger omfattet af § 4, stk. 2, 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 gruppelev i stedet for at indbetale pensionsbidrag til den pensionsordning, der er angivet i overenskomsten.

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

Ved udbetaling af løn gælder følgende:

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

### 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 tidsbegrænset 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 først-kommende 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.

Den ansatte er under ansættelsen omfattet af Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte. Ansættelsesmyndigheden indbetaler den til enhver tid gældende præmie til Forenede Gruppeliv.

## § 14. FRIT VALG

**Stk. 1.** Læger 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. 32.

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

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
2. Der beregnes 13,49 % i feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales/indbetales månedsvis bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
5. Hvis den enkelte læge ønsker omvalg, sker dette på lægens eget initiativ og tidligst efter et år.

## § 15. ATP-BIDRAG

Underordnede læger er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag OK 11.33.1.

Når en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver, indbetales der sædvanligt ATP-bidrag, som om der var afholdt ferie med løn.

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

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles lægen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler regionen pensionsbidraget til Lægernes Pensionskasse.

### § 17. FUNKTION I HØJERE STILLING

Underordnede læger er, jf. § 47, punkt 6, omfattet af aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (OK 21.07.1).

Læger, som er ansat i undervisningsstilling, bør fritages for funktion i højere stilling, bortset fra kortvarige perioder.

## Kapitel 3. ARBEJDSSTID, VAGT, FRIDAGE, UDETJENESTE M.V.

### § 18. ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE

**Stk. 1.** Arbejdet kan tilrettelægges på følgende måder:

- a. normaltjeneste,
- b. vagt på tjenestestedet og
- c. tjeneste som a) eller b) med efterfølgende vagt uden for tjenestestedet.

Arbejdstidens fordeling på ugens dage sker efter forudgående drøftelser med afdelingens læger og fastsættes af den afdeling eller lignende, der er bemyndiget hertil, under hensyntagen til arbejdsgangen.

Der skal foreligge en plan over normaltjenester, vagt på tjenestestedet, vagt uden for tjenestestedet og ugentlige fridage mindst 4 uger forud.

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

**Stk. 2.** 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. 3.** Ved ændring i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

**Stk. 4.** For læger i klinisk basisuddannelse i almen praksis tilrettelægges arbejdet efter bestemmelse af den alment praktiserende læge i form af konsultation, sygebesøg og vagtarbejde m.v.

Den væsentligste del af lægens arbejdstid lægges inden for det tidsrum, der i overenskomsten om almen lægegering mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Praktiserende Lægers Organisation betragtes som dagarbejdstid, herunder aftenkonsultationer.

Lægen skal så vidt muligt deltage i vagtarbejde. Lægen kan deltage i op til 10 vagter i alt, idet der højst kan være 4 vagter på 1 måned.

Vagterne placeres fortrinsvis på ugens 5 første hverdage.

**Stk. 5.** For introduktionsamanuenser i almen praksis, praksisamanuenser (fase 1) og læge (trin 2) i speciallægepraksis gælder de i stk. 4 fastsatte bestemmelser.

## § 19. ARBEJDSSTID

**Stk. 1.** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

**Stk. 2.** 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).

Normtallet for en normperiode på 14 uger er 518 timer.

Ved søgnehellidg samt ved afholdelse af ferietimer, der er optjent op til 15,42 timer pr. måned (svarende til 5 ugers ferie pr. år), kan en af følgende opgørelsesmåder anvendes:

- Under ferie nedsættes normtallet med 37 timer pr. ferieuge/7,4 timer pr. feriedag. På tilsvarende vis nedsættes normtallet med 7,4 timer pr. søgnehellidg (bortset fra lørdage og søndage).

Eller:

- Normtallet ændres ikke under ferie og søgnehellidg. I stedet indregnes ferien i timeopgørelsen over præsterede timer med 37 timer pr. ferieuge/7,4 timer pr. feriedag. Søgnehellidg (bortset fra lørdage og søndage) indregnes i timeopgørelsen med 7,4 timer pr. dag.

Ved afholdelse af ferietimer, der er optjent ud over 15,42 timer pr. måned, kan en af følgende opgørelsesmåder anvendes:

- Normtallet nedsættes svarende til antallet af afviklede ferietimer.

Eller:

- Normtallet ændres ikke. I stedet indregnes ferietimer i timeopgørelse over præsterede timer med antallet af afviklede ferietimer.

**Stk. 3.** Arbejdstiden opgøres på følgende måde:

- a. Normaltjeneste i forholdet 1:1.
- b. Vagt på tjenestestedet i forholdet 1:1 for samtlige timer, hvor lægen opholder sig på tjenestestedet.
- c. Det effektive arbejde under vagt uden for tjenestestedet efter bestemmelserne i § 23, stk. 610, i forholdet 1:1. Eventuel indregning af vagt uden for tjenestestedet i forholdet 3:1.
- d. Arbejde i forlængelse af en planlagt tjeneste af under ½ times varighed rundes op til ½ time, og mellem ½ og 1 times varighed rundes opad til 1 time.
- e. Ekstraordinære tilkald i forholdet 1:1, dog minimum 6 timer.

**Stk. 4.** Opgørelse over det præsterede antal timer foretages senest ved normperioden afslutning.

**Stk. 5.** 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.*

## § 20. MULIGHED FOR ANDRE ARBEJDS-TIDSREGLER FOR SPECIALLÆGER

For speciallæger er der mulighed for at aftale ét eller flere af følgende elementer med den enkelte speciallæge:

1. Plustid, jf. stk. 2.
2. Merarbejdsregler, jf. stk. 3.
3. Ekstra vagttjeneste, jf. stk. 4.

Aftalerne er frivillige og kan opsiges med 3 måneders varsel.

Aftaler om plustid og aftaler om køb af ekstra vagttjeneste kan først indgå efter 3 måneders ansættelse.

Muligheden for ansættelse med merarbejdsregler kan fremgå af stillingsopslaget, men må ikke være en forudsætning for ansættelse.

**Stk. 2.** Den enkelte speciallæge og arbejdsgiveren kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsbeskæftigelse, dog maksimalt 42 timer ugentligt.

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, ligesom der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie, omsorgsdage. Ligeledes lægges den forhøjede løn til grund ved beregning af f.eks. efterindtægt.

Ved uansøgt afskedigelse, har den ansatte dog altid ret til at vente tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

**Stk. 3.** Den enkelte speciallæge og arbejdsgiveren kan aftale, at speciallægen omfattes af Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (OK 33.01.2.1). I så fald finder § 28 om overarbejde ikke anvendelse.

Til speciallæger, der omfattes af merarbejdsregler ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 25.000 kr. (31. marts 2018 niveau).

### BEMÆRKNINGER:

*Speciallæger, som omfattes af merarbejdsregler, er som øvrige læger ansat til 37 timer om ugen i gennemsnit og der kan således ikke som udgangspunkt planlægges med mere end 37 timer om ugen i gennemsnit.*

*Tilfældige overskridelser af den fastlagte arbejdstid på dagen afregnes ikke som overarbejde, men håndteres som merarbejde.*

*Hvis arbejdsgiver i ekstraordinære situationer planlægger med mere end 37 timer om ugen i gennemsnit, fx i forbindelse med ekstraordinær tjeneste i tilslutning til en planlagt tjeneste eller ekstraordinært tilkald, så afregnes de planlagte timer, der overstiger 37 timer om ugen i gennemsnit, som overarbejde efter § 28.*

Ved overgangen til merarbejdsregler gennemføres en samtale mellem den enkelte speciallæge og dennes nærmeste leder om, hvilke opgaver og hvilket opgaveomfang, den enkelte forventes at varetage.

Med henblik på at sikre en passende arbejdsbelastning, drøfter den enkelte speciallæge og dennes nærmeste leder løbende det faktiske arbejdes omfang i forhold til det planlagte arbejde.

### BEMÆRKNINGER:

*Ved løbende forstås fx ved udløbet af normperioden og som minimum i forbindelse med den årlige MUS-samtale. Her kan det f.eks. adresseres, hvis den planlagte arbejdstid mere generelt ikke stemmer overens med de faktiske forhold.*

**Stk. 4.** Den enkelte speciallæge og arbejdsgiveren kan aftale, at afdelingen kan købe op til 25 timers vagttjeneste om måneden (på og uden for tjenestestedet), som arbejdsgiveren kan planlægge med.

De købte vagttimer tæller ikke med i normopgørelsen og honoreres særskilt med 550 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau). Taksten er fuldt pensionsgivende.

### BEMÆRKNINGER:

*De ekstra vagttimer ligger således udover speciallægens almindelige ansættelse og honoreres derfor særskilt.*

*Der ydes ulempetillæg, jf. § 27 i de nævnte tidsrum.*

## § 21. NORMALTJENESTE PÅ TJENESTESTEDET

Normaltjeneste på tjenestestedet er en forud fastlagt periode med effektivt arbejde af 6 til 13 timers varighed.

Normaltjeneste kan tilrettelægges alle ugens dage.

Normaltjeneste udføres på tjenestestedet. Normaltjeneste kan efter konkret aftale med lægen varetages fra hjemmet, jf. Rammeaftale om Tele- og hjemmearbejde.

Normaltjeneste og vagt på tjenestestedet efter kl. 18.00 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Hvor arbejdsmiljøbestemmelserne ikke forhindrer det, begyndes dagarbejdet på samme tid for læger.

Dagarbejdstiden kan dog efter lokal drøftelse påbegyndes forskelligt for den enkelte læge inden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 12.00, hvis der på afdelingen er særlige vilkår, der gør det mere hensigtsmæssigt og såfremt de uddannelsesmæssige hensyn ikke dermed tilsidesættes.

## § 22. VAGT PÅ TJENESTESTEDET

**Stk. 1.** Vagt på tjenestestedet er en tjeneste, hvor lægen opholder sig på sygehuset og kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Tjenesten kan indeholde forud fastlagte perioder med effektivt arbejde.

Tjenesten kan tilrettelægges alle ugens dage.

Normaltjeneste og vagt på tjenestestedet efter kl. 18.00 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode, jf. dog stk. 2.

Tjenesten skal have en længde af 6 til 24 timers varighed.

Den samlede tjeneste kan dog efter lokal aftale fastlægges til 25 timer i døgn, som går forud for en lørdag, søndag eller søgnehelligdag.

**Stk. 2.** Det effektive arbejde under tjenesten må maksimalt udgøre i alt 13 timer eksklusiv "overlap". Ved lokal aftale kan grænsen hæves fra 13 til 16 timer. Såfremt vagt på tjenestestedet tilrettelægges som 2-skiftet tjeneste, tilrettelægges 2. skiftet således, at lægen i tidsrummet 20-08 maksimalt er belastet 3/4 af tiden.

Ved opgørelsen af det effektive arbejde under vagt på tjenestestedet anvendes reglerne i § 23, stk. 610, om effektivt arbejde under vagttjeneste.

### BEMÆRKNINGER:

*Hvis en af parterne mener, at belastningen i vagten overstiger 3/4 i tidsrummet 20-08, kan der iværksættes opgørelse af det effektive arbejde under vagten, og parterne indleder drøftelser, jf. § 24, stk. 5, med henblik på nedbringelse af belastningen. Hvis belastningen fortsat overstiger 3/4 i tidsrummet 20-08, kan arbejdet tilrettelægges som anført under stk. 3*

**Stk. 3.** Tjenesten kan tilrettelægges som 2-skiftet tjeneste. Det enkelte skift har en varighed på op til 13 timer inklusiv overlap. Tjeneste efter kl. 21 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode. Bestemmelsen i § 21 og § 22, stk. 1, om, at normaltjeneste og vagt på tjenestestedet efter kl. 18.00 normalt højst kan pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode, finder således ikke anvendelse for 1. skiftet i en døgndækkende vagt af denne type, ligesom belastningsgrænsen i tidsrummet 20-08 efter stk. 2 ikke finder anvendelse. 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 vagthypigheden efter § 22, stk. 1.

### BEMÆRKNINGER:

*Hensigten med bestemmelsen er at muliggøre en arbejdstilrettelæggelse, hvor belastningen ikke gennem anden arbejdstilrettelæggelse eller lignende, inden for de eksisterende ressourcer, kan nedbringes til under 3/4 i tidsrummet 20-08. Det henstilles, at parterne lokalt drøfter, hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så hensynet til arbejdsmiljøet tilgodeses, jf. § 24, stk. 5. På dage, hvor lægen ikke indgår i enten 1. eller 2. skiftet, tilrettelægges arbejdet så vidt muligt i dagtiden.*

**Stk. 4.** De i stk. 1 og stk. 2 nævnte belastningsgrænser er ekskl. "overlap", f.eks. ved morgenkonference.



## § 23. TJENESTE MED EFTERFØLGENDE VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET

### A. TJENESTE OG VAGTTILRETTELÆGGELSE

**Stk. 1.** Tjeneste med efterfølgende vagt uden for tjenestestedet er en tjeneste, som begynder med normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet og efterfølges af en periode med vagt uden for tjenestestedet, hvor lægen kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Tjeneste med efterfølgende vagt uden for tjenestestedet kan tilrettelægges alle ugens dage og kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Den indledende normaltjeneste/vagt på tjenestestedet skal have en længde af mindst 6 timer.

Den samlede tjeneste, fra lægen starter på tjenestestedet og indtil vagten uden for tjenestestedet slutter, kan højst udgøre 24 timer. Dog kan den samlede tjeneste efter lokalaftale fastlægges til 25 timer i døgn, som går forud for en lørdag, søndag eller søgnehelligdag.

**Stk. 2.** Det effektive arbejde under tjenesten, inklusive det effektive arbejde under vagten uden for tjenestestedet, må maksimalt udgøre 13 henholdsvis 16 timer.

**Stk. 3.** De i stk. 1 og 2 nævnte belastningsgrænser er ekskl. "overlap", f.eks. ved morgenkonference.

**Stk. 4.** Vagt uden for tjenestestedet indebærer, at lægen skal kunne møde omgående, dog normalt senest 30 minutter efter tilkald.

**Stk. 5.** Ved tilkald under vagt uden for tjenestestedet i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 06 transporteres lægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

### B. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGTTJENESTEN

**Stk. 6.** Det effektive arbejde under vagt uden for tjenestestedet opgøres og indregnes i arbejdstiden som den gennemsnitlige værdi af arbejdet.

Det effektive arbejde ved tilkald uden for tjenestestedet regnes fra tilkaldelsen til afslutningen af

arbejdet. Det effektive arbejde under vagten opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes. Telefonopkald under vagten 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 døgnnet, antal og afledte aktiviteter.

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

**Stk. 7.** Det gennemsnitlige antal effektive timer under vagttjenesten fastlægges efter lokal forhandling for hvert enkelt vagtlag.

Med henblik på betaling af ulempe tillæg, jf. § 27, fastlægges den gennemsnitlige fordeling af de effektive timer ved vagt uden for tjenestestedet på henholdsvis før og efter kl. 20 samt på henholdsvis hverdage, lørdage, søndage og søgnehelligdag.

**Stk. 8.** 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.

**Stk. 9.** 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.

**Stk. 10.** 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.

### C. VAGTBETALING/INDREGNING AF VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET

**Stk. 11.** For hver times vagt uden for tjenestestedet (såvel belastet som ubelastet) 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.

**Stk. 12.** I stedet for betaling af vagtarbejdet i henhold til stk. 11 kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at vagt uden for tjenestestedet (såvel belastet som ubelastet) indregnes med 1/3 time pr. time i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

**Stk. 13.** Til læger, der deltager i vagttag med lav belastning, hvor der enten udelukkende efterspørges telefonisk konsultation, eller hvor fremmøde er sjældent, men hvor tilkaldstiden oftest er væsentligt over 30 minutter, kan der i stedet ydes et tillæg pr. vagt. Tillægget fastsættes af overenskomstens parter efter lokal forhandling for hvert enkelt vagttag.

Tillægget procentreguleres i henhold til punkt 2 i § 47 om øvrige ansættelsesvilkår.

Tillægget træder i stedet for betaling for vagt uden for tjenestestedet i henhold til stk. 11.

### § 24. ØVRIGE ARBEJDS-TILRETTELÆGGELSESFORHOLD

**Stk. 1.** Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af normaltjeneste/vagt på tjenestestedet og vagt uden for tjenestestedet, kan normaltjeneste efter kl. 18, vagt på tjenestestedet efter kl. 18 og vagt uden for tjenestestedet normalt højst pålægges hvert 5. døgn.

**Stk. 2.** Vagthypningsreglerne skal sikre, at lægerne har en vis del af deres arbejdstid i dagarbejdstiden, og at lægerne ikke har en urimelig vagtbelastning.

Af samme grund skal vagtarbejdet normalt fordeles ligeligt mellem vagttagets læger.

Vagtarbejdet kan dog i en periode være fordelt på anden vis mellem vagttagets læger, f.eks. af uddannelses og oplæringsmæssige årsager.

Hvis der konkret er behov for det, er bestemmelsen ikke til hinder for lokalt at aftale en anden tilrettelæggelse af normaltjenesten. For eksempel kan der være brug for en anden tilrettelæggelse af normaltjenesten ved ambulatorietjeneste om aftenen.

**Stk. 3.** Læger kan kun i ekstraordinære situationer inden for en normperiode pålægges normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet efter kl. 18 oftere end hvert 6. døgn, jf. § 21 og § 22, stk. 1, eller efter kl. 21 for 2. skiftet, jf. § 22, stk. 3, eller hvert 5. døgn, jf. stk. 1. I de tilfælde indgår de efter kl. 18 overskydende normtimer samt det ekstra effektive arbejde under vagt uden for tjenestestedet ikke i beregning af arbejdstiden men udbetales som overarbejde.

En ekstraordinær situation er f.eks., hvor arbejdsgiveren kan dokumentere, at der ikke er ansøgere til opslåede stillinger.

Mellem den (lokale) repræsentant for Yngre Læger og ledelsen kan andre ordninger aftales.

**Stk. 4.** Indeholder arbejdstilrettelæggelsen normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet efter kl. 23, skal der stilles vagtværelse til rådighed for lægen.

**Stk. 5.** Hvor (den lokale repræsentant for) Yngre Læger 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.

### § 25. EKSTRAORDINÆR TJENESTE I TILSLUTNING TIL PLANLAGT TJENESTE

Hvor en læge i tilslutning til en planlagt tjeneste ekstraordinært (f.eks. som følge af anden læges sygdom) udfører en normaltjeneste, vagt på tjenestestedet, vagt uden for tjenestestedet eller anden

tjeneste af mere end 3 timers varighed med mindre end 72 timers varsel, ydes et tillæg på 988,80 kr. – pr. gang (31. marts 2018 niveau). Tillægget er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 12%.

## § 26. EKSTRAORDINÆRE TILKALD

**Stk. 1.** Ved ekstraordinært tilkald forstås tilkald, hvor lægen i følge tjenesteplanen ikke er pålagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar tilslutning til planlagt tjeneste.

**Stk. 2.** Ved ekstraordinært tilkald indgår de præstereede timer, dog mindst 6 timer, i timeopgørelsen.

**Stk. 3.** Ved ekstraordinære tilkald med mindre end 72 timers varsel ydes et tillæg på 1.867,39 kr. pr. gang (31. marts 2018 niveau). Tillægget er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 12 %.

## § 27. ULEMPETILLÆG

**Stk. 1.** Ulempetillæg ydes ved følgende tjeneste:

- normaltjeneste,
- vagt på tjenestestedet,
- effektiv tjeneste ved vagt uden for tjenestestedet,
- arbejde i forlængelse af planlagt tjeneste og
- ekstraordinære tilkald.

- a. For underordnede læger (*med virkning fra 1. april 2025: - bortset fra speciallæger -*) ydes et ulempetillægget på 63,73 kr. (*med virkning fra 1. april 2025: 73,73 kr.*) (31. marts 2018 niveau) pr. time i følgende tidsrum:
- Mandage til fredage fra kl. 20 til kl. 08.  
Fredage fra kl. 20 til kl. 24.
  - Lørdage, søndage og søgnehelligdage fra kl. 08 til kl. 20.

(Med virkning fra 1. april 2025: For speciallæger udgør ulempetillægget 163,73 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) i ovenstående tidsrum.)

- b. For underordnede læger (*med virkning fra 1. april 2025: - bortset fra speciallæger -*) ydes et ulempetillægget på 98,72 kr. (*med virkning fra 1. april 2025: 108,72 kr.*) (31. marts 2018 niveau) pr. time i følgende tidsrum:
- Lørdage, søndage og søgnehelligdage fra kl. 00 til kl. 08 og fra kl. 20 til kl. 24.
  - Mandage samt dage efter en søgnehelligdag fra kl. 00 til kl. 08.

Der udbetales ikke ulempetillæg for dagarbejde på hverdage før kl. 8.00.

(Med virkning fra 1. april 2025: For speciallæger udgør ulempetillægget 198,72 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau) i ovenstående tidsrum).

**Stk. 2.** Der ydes for deltagelse i tjeneste, tilrettelagt som 2-skiftet tjeneste efter bestemmelserne i § 20, stk. 3, følgende:

Til speciallæger et tillæg på 537,64 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. skift.

Til øvrige læger et tillæg på 369,63 kr. (31. marts 2018 niveau) pr. skift.

## § 28. OVERARBEJDE

**Stk. 1.** Overarbejde er arbejde ud over det for normperioden fastsatte normtimal, jf. § 19, stk. 2.

**Stk. 2.** Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for Yngre Læger og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner ledelsen, at fraværet vil give anledning til overarbejde af betydeligt omfang, henstilles det at ansætte vikar, frem for at yde godtgørelse for overarbejde.

**Stk. 3.** Ved overarbejde, 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. overarbejdstime beregnet som 1/1924 af lægens samlede faste (netto)årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) med tillæg af 50 %. Overarbejde afregnes i hele og halve timer.

I beregningsgrundlaget for overarbejdsbetaling indgår såvel centralt fastsatte som decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

**Stk. 4.** Der kan ved aftale mellem den (lokale) repræsentant for Yngre Læger og ledelsen for den enkelte læge aftales en længere periode end en måned for afspadsering af overarbejde, ligesom der kan aftales en tidligere udbetaling af overarbejde.

## § 29. DELTIDSANSATTE

Arbejde ud over det aftalte gennemsnitlige ugentlige timetal skal i videst mulige omfang søges undgået for deltidsansatte. Eventuelle arbejdstimer ud over det aftalte og op til 37 timer pr. uge i gennemsnit over en normperiode honoreres med normaltimeløn, og der indbetales pensionsbidrag for de præsterede mertimer. I stedet for betaling kan mertimer afspadseres i forholdet 1:1.

Arbejde ud over 37 timer pr. uge i gennemsnit over en normperiode honoreres som overarbejde, jf. § 28.

Normtimetallet for deltidsansatte følger bestemmelserne i § 19 justeret i forhold til den nedsatte tjenestetid.

For deltidsansatte nedsættes vagthypigheden, jf. § 22, stk. 1, § 23, stk. 1, og § 24, svarende til den nedsatte tjenestetid.

### BEMÆRKNINGER:

Der henvises i øvrigt til § 47, punkt 14, om ansættelse på deltid.

## § 30. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED

**Stk. 1.** Læger har normalt fri på lørdage, søndage og sønehelligdage. Der vil kun i helt ekstraordinære situationer kunne pålægges tjeneste på lørdage og søndage oftere end hver anden weekend.

**Stk. 2.** Såfremt en læge har været pålagt tjeneste på en lørdag, søndag eller sønehelligdag, ydes en anden fridag herfor, for søndagens vedkommende inden for den følgende uge.

**Stk. 3.** Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed.

Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer. Disse kan hver nedsættes med indtil 3 timer, såfremt der, jf. § 31, er indgået aftale om nedsættelse af hviletiden.

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

## § 31. HVILETID OG FRIDØGN

Med henblik på en fortsat opretholdelse af et rimeligt beredskab inden for sygehus og institutionsområdet m.v. er der i henhold til kapitel 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 611 af den 25. juni 2003 om hvileperiode og fridøgn m.v. (OK 11.10.02) mellem Yngre Læger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn aftalt følgende supplerende bestemmelser om daglig hviletid og ugentligt fridøgn til de i arbejdsmiljølovens kapitel 9 og ovennævnte bekendtgørelses kapitel 2 og 4 omtalte regler:

1. Vagt bortset fra effektiv tjeneste er hviletid.
2. Reglerne i ovennævnte bekendtgørelses § 16, stk. 3, hvorefter nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden højst kan ske i 10 døgn i hver kalendermåned og i højst 45 døgn i et kalenderår, finder ikke anvendelse.
3. Tilrettelægges tjenesten som 2skiftet tjeneste kan den læge, der varetager 2. skift, ikke i tilslutning hertil pålægges normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet.

Ligeledes kan den læge, der varetager en aften-tjeneste med efterfølgende vagt på eller uden for tjenestestedet, ikke i tilslutning hertil pålægges normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet.

4. Under vagt på eller uden for tjenestestedet bevirker telefonopkald, der ikke medfører aktivitet, ingen afbrydelse af hviletiden, dog således at der i tidsrummet kl. 2307 kun kan indgå indtil 3 opkald (uden aktivitet), før hviletiden afbrydes.
5. Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Yngre Læger kan det fastsættes, at nedsættelse af hviletiden mellem to døgnshovedarbejder til 8 timer kan finde sted.
6. Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Yngre Læger kan det fastsættes, at der kan tilrettelægges tjeneste således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.
7. Hvor det ikke umiddelbart er muligt at foretage arbejdstilrettelæggelse i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser, træffes der aftale mellem overenskomstens parter om særlige løsninger, der skal tilstræbe overholdelse af foranstående bestemmelser og arbejdsmiljølovens og bekendtgørelsens bestemmelser i videst muligt omfang. Aftalen skal forelægges Arbejdstilsynet til godkendelse.

## Kapitel 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

### § 32. ATTESTUDSTEDELSE

Indtil ændrede bestemmelser måtte blive fastsat ved forhandling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Lægforeningen 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 sygehuset, eller attesten vedrører sådanne oplysninger, som sygehuset 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, medikolegale ligsynsattester og attester vedrørende transport af lig, indstillings og optagelsesattester til helbredelsesinstitutioner, plejehjem, alderdomshjem o.l., simple syge og raskmeldinger samt udtalelser, der kan ligestilles med lægebrev og journaludskrifter, herunder sådanne politiattester, hvis indhold svarer til vidneudsagn.

2. 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 takster er fastsat 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.

### § 33. FERIE

For læger gælder aftale om ferie for personale ansat i regioner (OK 11.04.1), bortset fra aftalens kapitel 7 om løn under ferie og særlig feriegodtgørelse. I stedet for ferieaftalens kapitel 7 gælder de i ferieaftalens bilag 1 anførte særbestemmelser om ferie for underordnede læger.

For læger gælder herudover Aftale om 6. ferieuge mv. (OK 11.04.3), bortset fra aftalens kapitel 4, §§ 32 og 33, samt § 37. I stedet herfor gælder de i aftalens bilag 1 anførte særbestemmelser.

Under afholdelse af ferie foretages lønfradrag efter aftalen om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK 11.12.1) samt indbetales pensionsbidrag, jf. overenskomstens § 13, stk. 2.

Under afholdelse af ferietimer, der er optjent op til 15,42 timer pr. måned (svarende til 5 ugers ferie pr. år), foretages lønfradrag for 7,4 timer pr. feriedag (37 timer pr. ferieuge).

Ved afholdelse af ferietimer, der er optjent ud over 15,42 timer pr. måned, foretages lønfradrag svarende til antallet af afviklede ferietimer (den efter tjenesteplanen fastsatte arbejdstid for den pågældende feriedag).

#### BEMÆRKNINGER:

*Lønfradraget pr. time beregnes som 1/1924 af den pågældende læges bruttoårsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn), inkl. eget pensionsbidrag. I funktions- og kvalifikationsløn indgår såvel centralt fastsatte som decentralt fastsatte tillæg.*

### § 34. TJENESTEFRIHED OG EFTERUDDANNELSE

**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 Yngre Læger 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.

**Stk. 3.** Læger (trin 1) og læger (trin 2) kan deltage i obligatoriske og godkendte kurser i speciallægedannelse på de i Regionernes Lønnings- og Takstnævns cirkulære nr. C629 angivne vilkår.

**Stk. 4** For at sikre, at den enkelte speciallæge er opdateret i forhold til patientbehandling og faglig udvikling har lægen ret og pligt til efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.

Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige MUS, aftale om en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. 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.

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

### § 35. 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 (normaltjeneste, vagt på tjenestestedet og effektiv tjeneste under vagt uden for tjenestestedet) en timeløn, der svarer til 1/1924 af den (netto-)årsløns (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 § 27.

Vagt uden for tjenestestedet honoreres som normaltjeneste/vagt 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 § 47, 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 gør tjeneste i vikariatet. For alle øvrige vikariater gælder de opsigelsesbestemmelser, der er gældende for læger ansat i henhold til § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2

## § 36. BIBESKÆFTIGELSE - OPLYSNINGSPLIGT

Speciallæger omfattet af Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse (OK 22.04.4).

## § 37. VAGTVÆRELSE

Et vagtværelse skal være forsynet med sove, læse og skriveplads, samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal vagtværelset være forsynet med telefon. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål, og værelset samt skabe skal være aflåselige. Toilet skal være let tilgængeligt, og der skal gives lægen lettest mulig adgang til bad på sygehuset.

Vagtværelser projekteret efter den 1. oktober 1971 skal være mindst 12m<sup>2</sup>, og der skal være di-

rekte adgang fra vagtværelser til toilet og bad. På sygehuse, hvor der er 5 læger eller flere i vagt på tjenestestedet, skal der være adgang til eget (egne) opholdsrum.

## § 38. NATURALYDELSE

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

## § 39. FORSIKRING VED AMBULANCETRANSPORTER

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

## § 40. LØN UNDER SYGDOM

**Stk. 1.** Læger, der har tiltrådt en af de i § 4 omhandlede stillinger eller et vikariat, har ret til løn fra regionen (ansættelsesmyndigheden) under sygdomsfravær.

I grundlaget for beregning af løn under sygdom indgår fast påregnelige særydelser, jf. cirkulære nr. C125 (OK 11.03).

**Stk. 2.** Læger, som er ansat efter § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, der er syge på tiltrædelsestidspunktet, oppebærer løn fra ansættelsesmyndigheden. Betaling af løn under sygdom i disse tilfælde er endvidere betinget af, at løn under sygdom ikke tidligere inden for de senest forløbne 12 måneder er udbetalt i et sådant omfang, at sygeløn i medfør af reglen i stk. 3 ikke vil blive udbetalt.

### BEMÆRKNINGER:

*Bestemmelserne i stk. 2 er ikke gældende for vikarer, der ud over vikariatet er fuldtidsansat i anden ansættelse, jf. § 35, stk. 2.*

**Stk. 3.** Læger, hvis (vikar)ansættelse efter § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, er ophørt, har ret til løn under sygdom fra den ansættelsesmyndighed, hvor den på-

gældende har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden den seneste ansættelses ophør. Hvis længste ansættelsesforhold er to ansættelsesforhold af samme længde, betales løn under sygdom af den af de to ansættelsesmyndigheder, hvor lægen har været ansat senest.

For ydelse af løn under sygdom skal følgende betingelser være opfyldt, jf. endvidere stk. 6 og 7:

- a. Sygdommen er indtrådt inden for 9 måneder efter seneste ansættelses ophør, og
- b. lægen har inden for de sidste 6 måneder før seneste ansættelses ophør haft (vikar)ansættelser efter § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, i denne overenskomst med højst 1 måneds afbrydelse mellem ansættelserne.

### BEMÆRKNING:

*Eventuelle ansættelser i 9-månedersperioden, jf. litra a, som ikke opfylder betingelserne i litra b, omfattes ikke af begrebet "seneste ansættelse".*

Udbetaling af løn under sygdom foretages for tiden fra sygdommens indtræden indtil raskmelding, dog længst indtil udgangen af den 5. måned efter måneden, hvor sygdommen indtrådte. Såfremt der inden for de forud for sygdommens indtræden liggende 12 måneder er udbetalt løn under sygdom fra en region afkortes det tidsrum, hvor der ydes sygeløn tilsvarende.

I grundlaget for beregning af løn under sygdom indgår lægens grundløn samt den centralt fastsatte og lokalt aftalte funktions- og kvalifikationsløns, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det seneste ansættelsesforhold<sup>2</sup> før sygdommens indtræden.

Arbejdstidsbestemte tillæg indgår ikke i beregningen af løn under sygdom. Hvis sygdommen er indtrådt forud for eller inden for en måned efter ophør i en ansættelse efter § 4, stk. 1a og 1c, beregnes lønnen under sygdom dog inkl. de fast påregnelige arbejdstidsbestemte tillæg, der var knyttet til ansættelsen.

**Stk. 4.** Nyuddannede læger, der er meddelt ansættelse i den kliniske basisuddannelse, men endnu ikke er tiltrådt stillingen, har ret til løn under sygdom, jf. dog stk. 6 og 7. Løn under sygdom kan tidligst oppebæres fra den 1. i måneden efter bestået embedseksamen. Udbetaling af løn under sygdom foretages for tiden for sygdommens indtræden indtil raskmelding, dog længst indtil udgangen af den 5. måned efter måneden, hvor sygdommen indtrådte. Lønnen under sygdom betales af ansættelsesmyndigheden i den kliniske basisuddannelse.

Beregningsgrundlaget for løn under sygdom er den pensionsgivende grundløn i henhold til § 6.

**Stk. 5.** Ved betaling af løn under sygdom efter stk. 3 eller 4 ydes for dagpengeberettigede alene forskellen mellem løn under sygdom og dagpengeydelse. Som udgangspunkt udbetales alene forskelsbeløbet. Lægen skal selv dokumentere, hvis vedkommende ikke er dagpengeberettiget.

Ved løn under sygdom indbetales pensionsbidrag til Lægernes Pensionskasse, jf. § 13.

Læger, der modtager løn under sygdom efter stk. 3 eller 4, optjener ret til ferie med feriegodtgørelse og udbetaling af 6. ferieuge efter bestemmelserne herom i aftalen om ferie for personale ansat i regioner (OK 11.04.1.A) og aftalen om 6. ferieuge mv. (OK 11.04.3). Der beregnes samlet 12,95 % (med virkning fra 1. maj 2024: 13,49 %) i feriegodtgørelse af den ferieberettigede sygeløn (inkl. de af kommunen udbetalte sygedagpengeydelse). Ved udstedelse af feriekort afregnes med en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 15,42 timer pr. måned efter bestemmelserne i § 22 i aftale om 6. ferieuge mv. (OK 11.04.3).

**Stk. 6.** For læger, der er berettiget til løn under sygdom efter bestemmelserne i stk. 3 og 4, skal meddelelse om sygdom og raskmelding skriftligt meddeles ansættelsesmyndigheden ("tro og love-erklæring"). Lægen er pligtig til på begæring at afgive varigheds-erklæring fra pågældendes egen læge. Lægeerklæringen betales af ansættelsesmyndigheden.

<sup>2</sup> Ansættelsesforhold omfatter alene (vikar)ansættelser efter § 4, stk. 1 og 2 i denne overenskomst.



**Stk. 7.** Læger, der i henhold til anden beskæftigelse har ret til løn under sygdom, har ikke ret til løn under sygdom efter bestemmelserne i stk. 3 og 4 i samme periode.

#### § 41. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

**Stk. 1.** Aftale om fravær af familiemæssige årsager gælder (OK 11.09.2).

**Stk. 2.** Læger, hvis (vikar)ansættelse efter § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, er ophørt, har ret til løn og indbetaling af pensionsbidrag under graviditet, barsel og adoption i samme periode som den i stk. 1 nævnte aftale fra den ansættelsesmyndighed, hvor den pågældende har været ansat længst tid inden for de seneste 12 måneder inden den seneste ansættelses ophør. Hvis længste ansættelsesforhold er to ansættelsesforhold af samme længde, betales løn under graviditet, barsel og adoption af den af de to ansættelsesmyndigheder, hvor lægen har været ansat senest.

For ydelse af løn under graviditet, barsel og adoption skal følgende betingelser være opfyldt, jf. endvidere stk. 6:

- Der må højst gå 9 måneder fra seneste ansættelses ophør til tidspunktet for forventet fødsel – ved adoption: den adoptionssøgendes modtagelse af barnet –, og
- lægen har inden for de sidste 6 måneder før seneste ansættelses ophør haft (vikar)ansættelser efter § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, i denne overenskomst med højst 1 måneds afbrydelse mellem ansættelserne.

#### BEMÆRKNING:

*Eventuelle ansættelser i 9-månedersperioden, jf. litra a, som ikke opfylder betingelserne i litra b, omfattes ikke af begrebet "seneste ansættelse".*

I grundlaget for beregning af løn under graviditet, barsel og adoption indgår lægens grundløn samt den centralt fastsatte og lokalt aftalte funktions- og kvalifikationsløns, som lægen ville have oppebåret ved fortsat ansættelse i det seneste, forudgående ansættelsesforhold<sup>3</sup>.

Arbejdstidsbestemte tillæg indgår ikke i beregningen af løn under graviditet, barsel og adoption. Hvis tidspunktet for forventet fødsel – ved adoption: den adoptionssøgendes modtagelse af barnet – ligger forud for eller inden for de 3 første måneder efter ophør i en ansættelse efter § 4, stk. 1a og 1c, beregnes lønnen under graviditet, barsel og adoption dog inkl. de fast påregnede arbejdstidsbestemte tillæg, der var knyttet til ansættelsen.

**Stk. 3.** Nyuddannede læger, der er meddelt ansættelse i den kliniske basisuddannelse men endnu ikke tiltrådt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i op til i alt 14 uger, jf. dog stk. 6. Løn under graviditet, barsel og adoption kan tidligst oppebæres fra den 1. i måneden efter bestået embedseksamen. Lønnen under graviditet, barsel og adoption betales af ansættelsesmyndigheden i den kliniske basisuddannelse.

For kvinder kan de 14 uger placeres fra 8 uger før forventet fødsel til 26 uger efter fødslen. Adgangen til at vælge løn under barsel efter den 20. uge efter fødslen er begrænset af, om faderen afholder orlov med løn efter § 10, stk. 5, 2. afsnit, i aftalen om fravær af familiemæssige årsager (OK 11.09.2). Moderens periode med løn under barsel efter den 20. uge og faderens orlov med løn ud over 2 + 7 uger kan tilsammen højst udgøre 6 uger.

Til mænd ydes løn under 2 ugers fædreorlov samt under 7 ugers udvidet fædreorlov. Faderen kan derudover vælge at få løn i op til yderligere 6 ugers orlov. Faderens adgang til at vælge at få løn i de op til yderligere 6 uger (ud over de 2 + 7 uger) er begrænset af, om moderen afholder orlov med løn efter § 10, stk. 5, 2. afsnit, i aftalen om fravær af familie-

<sup>3</sup> Ansættelsesforhold omfatter alene (vikar)ansættelser efter § 4, stk. 1 og 2 i denne overenskomst.

mæssige årsager (OK 11.09.2). Faderens periode med løn ud over de 2 + 7 uger og moderens periode med løn under barsel efter den 20. uge kan tilsammen højst udgøre 6 uger.

Fædreorloven på 2 uger skal placeres inden for de første 14 uger efter fødslen. De resterende uger skal placeres fra den 3. til den 46. uge efter fødslen.

Beregningsgrundlaget for løn under graviditet, barsel og adoption er den pensionsgivende grundløn i henhold til § 6.

**Stk. 4.** Ved betaling af løn efter stk. 2 eller 3 ydes for dagpengeberettigede alene forskellen mellem løn under graviditet, barsel og adoption og dagpengeydelse. Som udgangspunkt udbetales alene forskelsbeløbet. Lægen skal selv dokumentere, hvis vedkommende ikke er dagpengeberettiget.

Pensionsbidrag indbetales til Lægernes Pensionskasse, jf. § 13.

Læger, der modtager løn under graviditet, barsel og adoption efter stk. 2 eller 3, optjener ret til ferie med feriegodtgørelse og udbetaling af 6. ferieuge efter bestemmelserne herom i aftalen om ferie for personale ansat i regioner (OK 11.04.1.A) og aftalen om 6. ferieuge mv. (OK 11.04.3). Der beregnes samlet 12,95 % (med virkning fra 1. maj 2024: 13,49 %) i feriegodtgørelse af den ferieberettigede løn (inkl. de af kommunen udbetalte dagpengeydelse). Ved udstedelse af feriekort afregnes med en kontant godtgørelse for optjente ferietimer ud over 15,42 timer pr. måned efter bestemmelserne i § 22 i aftale om 6. ferieuge mv. (OK 11.04.3).

**Stk. 5.** Perioden med løn og indbetaling af pensionsbidrag under graviditet, barsel og adoption efter bestemmelserne i stk. 2 – 3 kan i fortsættelse af perioden forlænges med indtil 2 omsorgsdage med løn. Omsorgsdagene kan kun holdes som hele dage i tilslutning til orlov ved fødsel eller adoption. Ved udbetaling af løn for omsorgsdage foretages ikke fradrag for dagpengeydelse.

**Stk. 6.** Læger, der i henhold til anden ansættelse har ret til løn under graviditet, barsel og adoption, har ikke ret til løn efter bestemmelserne i stk. 2 – 5 i samme periode.

## § 42. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

**Stk. 1.** Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

1. barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
2. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
3. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

### BEMÆRKNINGER:

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

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

**Stk. 2.** Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte eller arbejdstidsbestemte tillæg.

**Stk. 3.** Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

## § 43. BOLIGFORHOLD

Læger, der er ansat i stilling i medfør af § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, er omfattet af den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Yngre Læger indgåede aftale om boligforhold (OK 33.06.2).

## § 44. VÆRNEPLIGT

### A. BOLIG

**Stk. 1.** Læger, der er ansat efter § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, og som i medfør af aftalen i § 43 har bolig på sygehuset, kan normalt bevare deres boliger under indkaldelse til aftjening af værnepligt.

Såfremt det efter sygehusets skøn ikke er muligt at lade lægen beholde den, skal sygehuset bestræbe sig for at sørge for anden bolig til lægens husstand (hustru og/eller børn) ved at stille en anden lejlighed eller værelse til rådighed på eller eventuelt uden for sygehuset. Læger, der i henhold til ovenstående har adgang til bolig under aftjening af værnepligt, er pligtig snarest muligt efter at have modtaget indkaldelsesordre at gøre sig klart, om de ønsker at benytte sig af den forannævnte adgang til at bevare boligen og herefter omgående give sygehuset meddelelse herom.

**Stk. 2.** Den i stk. 1 nævnte adgang til bolig under aftjening af værnepligt består så længe, den pågældende er ansat.

**Stk. 3.** Læger, som under aftjening af værnepligt har bolig i henhold til foranstående regler, betaler herfor i overensstemmelse med reglerne i den i § 43 omtalte aftale om boligforhold.

### B. GENOPTAGELSE AF SYGEHUSTJENESTEN

**Stk. 4.** Læger har ret og pligt til efter endt aftjening af værnepligt at fortsætte tjenesten i den eventuel tilbageværende del af ansættelsestiden ved sygehuset, medmindre de senest 1 måned før afslutningen af værnepligtens aftjening meddeler sygehuset, at de ikke ønsker at fortsætte.

### C. AFLØNNINGSFORHOLD UNDER AFTJENING AF VÆRNEPLIGT

**Stk. 5.** Læger omfattes af de for tjenestemænd gældende regler under aftjening af værnepligt, herunder genindkaldelse.

**Stk. 6.** Under genindkaldelse, jf. stk. 5, oppebæres løn fra regionen, som indbetaler normalt pensionsbidrag til pensionskassen.

## § 45. EFTERLØN

Ved dødsfald ydes efterløn i henhold til reglerne i funktionærlovens § 8. Ved beregning af efterløn betragtes lægens samlede kontinuerlige ansættelsestid ved sygehuse som én ansættelse.

## § 46. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE

**Stk. 1a. Læger ansat i henhold til § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2.** For læger ansat i henhold til § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, gælder funktionærlovens regler om opsigelse. Ansættelsesforholdet kan dog tidligst bringes til ophør til den 1. i en måned med 1 månedes varsel fra lægens side og med 3 måneders varsel fra regionens side. Ansættelse på prøve med forkortet opsigelsesvarsel kan ikke finde sted. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet varsel ("120-dages reglen") finder ikke anvendelse.

### Stk. 1b. Læger ansat i henhold til § 4, stk. 3.

For læger ansat i henhold til § 4, stk. 3, gælder funktionærlovens regler om opsigelse (bortset fra § 2, stk. 2-6, og § 2a samt § 5, stk. 2).

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.

Såfremt en læge, der har været uafbrudt beskæftiget ved samme region/amt i 10 år eller herudover, opsiges, skal regionen ved lægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

### BEMÆRKNINGER:

*Bestemmelsen finder anvendelse på opsigelser, der finder sted efter 1. april 2024.*

### Stk. 2.

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

kan udlevere til Yngre Læger ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

**Stk. 3.**

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Yngre Læger skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at derretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Underretningen til organisationen sker digitalt.*

*Yngre Læger*

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

*Underretningen til Yngre Læger indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.*

**Stk. 4.**

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

**Stk. 5.**

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i sygehusvæsenet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Yngre Læger kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regio-

nen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

**Stk. 6.**

Et afskedigelsesnævn består af tre medlemmer, hvoraf en vælges af Yngre Læger 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. 7.**

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. Det kan herved pålægges regionen, såfremt den pågældende og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved regionen. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

**Stk. 8.**

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.

**§ 47. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR**

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).
 

Læger, som er ansat i KBU eller i hoveduddannelsesforløb, bør fritages for funktion i højere stilling, bortset fra kortvarige perioder.
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).
 

Speciallæger samt læger, der ansættes efter § 4, stk. 3b, kan på frivillig basis ansættes på deltid.

Læger ansat i stillinger i henhold til § 4, stk. 1 eller § 4, stk. 2, kan ansættes på deltid efter konkret aftale mellem regionen og Yngre Læger.
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).
 

Der henvises endvidere til bestemmelserne i overenskomstens § 33.
21. Barsel mv. (OK 11.09.2).
 

Der henvises endvidere til bestemmelserne i overenskomstens § 41.
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1).
23. Seniorpolitik (OK 11.22.1).
25. Befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1).
 

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.
26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2).
27. Socialt kapitel (OK 11.08.1).
28. Trivsel og sundhed (OK 11.35.1).
29. Kontrolforanstaltninger (OK 11.16.4).
30. Virksomhedsoverenskomster (OK 11.24.1).
31. Retstvistaftalen (OK 21.04.2).
32. Opsparing af frihed (OK 11.37.1).
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 IKRAFT- TRÆDEN OG OPSIGELSE**

### **§ 48. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE**

#### **Stk. 1.**

Overenskomstens bestemmelser har hvor intet andet er nævnt virkning fra den 1. april 2024.

#### **Stk. 2.**

Overenskomsten kan af såvel Regionernes Lønnings- og Takstnævn som Yngre Læger opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 6. februar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For YNGRE LÆGER:

Wendy Schou

# Bilag 1.

## Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg

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

Paragraf	Betegnelse
----------	------------

§ 6, stk. 1	Grundløn
-------------	----------

§ 6, stk. 1	Anc. Før 1.4. 1992
-------------	--------------------

§ 6, stk. 1	Anc. Før 1981
-------------	---------------

§ 6, stk. 3	Grundløn
-------------	----------

§ 6, stk. 3	Anc. Før 1.4. 1992
-------------	--------------------

§ 6, stk. 3	Anc. Før 1981
-------------	---------------

§ 6, stk. 4	Grundløn
-------------	----------

§ 7, stk. 4	Børne- og ungdomspsykiatritillæg
-------------	----------------------------------

§ 8, stk. 2 a)	Selvstændigt virke
----------------	--------------------

§ 8, stk. 2 b)	1 år ans. i spec.udd
----------------	----------------------

§ 8, stk. 2 c)	Speciallægeanerkend.
----------------	----------------------

§ 14	Fritvalgstillæg eller opsparingsordning
------	---

Protokollat 2	Grundløn
---------------	----------

Protokollat 2	Ikke-pensgiv.tillæg
---------------	---------------------

## Bilag 2.

# Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

### A. FUNKTIONSLØN

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

- Uddannelses-, forsknings- og undervisningsopgaver.  
(Eksempelvis: Uddannelsestutor, klinisk vejleder, uddannelseskoordinator, forskningsvejleder samt undervisning og vejledning af andre faggrupper.)
- Konsulent- og specialistfunktioner.
- Arbejde ved geografisk adskilte enheder.
- Særligt belastet arbejde/arbejdsvilkår.  
(Eksempelvis: svære arbejdsforhold, fællesvagt, intensitet i vagt, vagtbelastning, skadestue, vakance, stud. med. i forvagt.)
- Læger (trin 1) i bagvagt.
- Frivillig udvidet arbejdstid.
- Særlig aftalt assistance på eller for andre afdelinger/afsnit/eksterne parter.
- Patienttransport.
- Deltagelse i udrykningstjeneste med lægeambulance.
- Præhospitalsbehandling.
- Katastrofeberedskab.
- Deltagelse i obligatoriske kurser i forbindelse med videreuddannelsen (udgiftsdækning ved rejse, ophold og undervisningsmidler).
- Deltagelse i tværfaglige teams.
- Særlige administrative opgaver.  
(Eksempelvis: vagtplanlægning, deltagelse i særlige udvalg, varetagelse af visitationsopgaver).
- Formidlings-/informationsopgaver.
- Forskningsopgaver.
- Projektarbejde.
- Evalueringsopgaver.
- Kvalitetssikring.

### B. KVALIFIKATIONSLØN

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

- Relevant videre- og efteruddannelse af betydning for arbejdet (Fagspecifikke kurser og uddannelse).
- Forskningsmæssige kvalifikationer (Eksempelvis: projekter, licentiat, ph.d., dr.med.).
- Pædagogiske kvalifikationer (Eksempelvis: undervisningserfaring, pædagogisk uddannelse/efteruddannelse).
- Ledelsesmæssige og administrative kvalifikationer (Eksempelvis: ledelseserfaring, lederuddannelse, master).
- Erfaring fra tidligere eller nuværende beskæftigelse af betydning for arbejdet (Herunder: læger, der på grund af kapaciteten i videreuddannelsen bruger relativ lang tid på at opnå de centrale kvalifikationstillæg, eksempelvis: speciallægeuddannelsen i intern medicin og kirurgi).
- Lokalkendskab.
- Rekruttering eller fastholdelse.
- Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen.
- Øvrige personlige kvalifikationer.

### C. KOMPETENCEUDVIKLING

Yngre lægers kvalifikations- og kompetenceudvikling omfatter den obligatoriske videreuddannelse, efteruddannelse samt uddannelse i kommunikation, pædagogik, ledelse og samarbejde samt forskningsmetodologi.

Som led i den lægelige videreuddannelse udarbejdes uddannelsesplan i alle uddannelsesstillinger, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.



Det er en del af yngre lægers evalueringssystem, at videreuddannelse og kompetenceudvikling er en gensidig forpligtigelse.

#### *Elementer i den lægelige videreuddannelse*

- Introduktionskurser.
- Færdighedskurser for yngre læger (1-dagskurser).
- Faglige kurser godkendt og afholdt af videnskabelige speciallægeselskaber og/eller Lægeforeningen, herunder obligatoriske kurser som led i speciallægeuddannelsen.
- Litteraturstudier.
- Projektarbejde.
- Træning i færdighedslaboratorier.
- Uddannelsesdage.
- Forskningsmetodologi.

#### *Elementer i den lægelige efteruddannelse*

- Faglige kurser godkendt og afholdt af videnskabelige speciallægeselskaber og/eller Lægeforeningen.
- Litteraturstudier.
- Projektarbejde.

#### *Øvrige kompetenceudviklingskurser*

- Kommunikation.
- Ledelse og samarbejde.
- Pædagogik og læring.

## Bilag 3. Resultatløn

Resultatløn kan etableres i følgende former:

- a. Kvantitativ effektivisering: Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås øget produktion eller mere service, uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at lægen ved sin indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvantitativ effektivisering skal være målelig.

- b. Kvalitativ effektivisering: Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås højere produktkvalitet eller højere serviceniveau, uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at lægen ved sin indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstaterbar.

- c. Målbaserede aftaler: Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntning af resultatløn. Hermed forstås f.eks. forbed-

ret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at lægen ved sin indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

- d. Ikke-planlagte effektiviseringer: I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Det bemærkes, at en aftale om resultatløn kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.*

## Bilag 4.

# Det lokale økonomiske råderum

### Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

### *Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger*

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, f.eks. ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, udvikling, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

### *Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig*

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

### *Lokal løndannelse i tilbageblik*

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte overenskomsterne bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en "startkapital" til lokal løndannelse. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løndannelse mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har overenskomsterne i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte midler til lokal løndannelse som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var den centralt aftalte forlodsfinansiering forskellig mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte den centralt aftalte forlodsfinansiering til at indgå konkrete løn-aftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var regionerne forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale løn-aftaler svarende til minimum den aftalte forlodsfinansiering.

Efter 2010 har overenskomsterne ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, og bestemmelseerne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevante siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løndannelse i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løndannelse i regionerne – det såkaldte lokale økonomiske råderum.

### *Budgettets konsekvenser*

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af det politisk fastlagte budget og den valgte budgetmodel i regionen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i regionen.

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.

### *MED og lokal lønstatistik*

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED f.eks. beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løndannelse, herunder regionens prioritering af midler til lokal løndannelse.

De lokale parter anvender regionale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løndannelse, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Regionen foranlediger, at disse udarbejdes og udveksles i god tid forud for forhandlingerne om lokal løndannelse. Lønstatistikken viser f.eks. størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

### **Det lokale økonomiske råderum**

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af regionernes økonomi.

Overenskomstparterne har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange midler regionerne kan anvende til lokal løndannelse. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løndannelse. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løndannelse, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, regionerne har anvendt til lokal løndannelse. Nye midler til lokal løndannelse må findes på budgettet, f.eks. gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange midler, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler i regionen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. F.eks. kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med allerede aftalte midler til lokal løndannelse i regionen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved forhandlingerne om lokal løndannelse. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske det lokale økonomiske råderum ved forhandlingerne om lokal løndannelse, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

### A) ÆNDRINGER I PERSONALE OG OVERENSKOMSTER/AFTALER

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt.
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt.
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion.
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af f.eks. kommunalreformen.

5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der f.eks. for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønftale.
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, f.eks. barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode.
7. Central finansiering af afledte lokale effekter<sup>4</sup>.

#### B) BUDGETMODEL OG EFFEKTIVISERINGER

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkrone") konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løndannelse
9. Mulighed for eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu f.eks. ved et større antal brugere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i regionen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløns, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det lokale økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. De lokale parter skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, f.eks. vakanser, giver mulighed for engangsbeløb.

<sup>4</sup> Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønftaler for resten af personalegruppen.

<sup>5</sup> Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstområder.

#### Betydningen af reguleringsordningen mv.

Overenskomstparterne har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den regionale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i regionerne er lavere end lønudviklingen i den private sektor – f.eks. som følge af, at andelen af lokal løndannelse er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men udmøntet som generelle lønstigninger frem for lokal løndannelse.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte region anvender lokal løndannelse, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løndannelse i de enkelte regioner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at det lokale økonomiske råderum til lokal løndannelse anvendes aktivt i de enkelte regioner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti<sup>5</sup>, der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løndannelse på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

# Bilag 5.

## Seniorbonus

Til speciallæger ydes en årlig seniorbonus på 1,6 % af den sædvanlige løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år.

For speciallæger, der deltager i formaliseret vagt, udgør seniorbonusen 3,2 % af den sædvanlige løn.

Seniorbonusen udbetales en gang årligt i januar.

Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

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.

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

- Betalte fridage (seniordage) maks. 2.
- 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, bonusen ville være kommet til udbetaling.

### EKSEMPEL:

*Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 62 år i 2025, skal senest den 1. oktober 2025 meddele, om bonusen konverteres og til hvilken seniorordning.*

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

Til medarbejdere der fratræder, inden bonusen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonusen.

### EKSEMPEL:

*En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2026, men fratræder inden januar 2027, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonusen, svarende til den periode af 2026, den pågældende har været ansat.*

*En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2025, men fratræder i perioden den 1. april 2025 til 31. december 2025, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonusen svarende til den periode af 2025, den pågældende har været ansat.*

*En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2025, men er fratruddt inden den 1. april 2025, er ikke omfattet af aftalen.*

Medarbejdere der tiltræder i løbet af et kalenderår, får ret til en forholdsmæssig andel af bonusen.

### KONVERTERING TIL EKSTRAORDINÆR PENSIONS- INDBETALING

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som den kontante bonus ville være blevet udbetalt.

Hvis medarbejderen ikke giver arbejdsgiveren anden besked, anvendes den pensionsordning, som medarbejderen har i henhold til overenskomsten.

Ved ansættelsens ophør gælder samme principper som ved udbetaling af bonus.

### KONVERTERING TIL SENIORDAGE

Ønsker medarbejderen at konvertere sin seniorbonus til seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4 % af medarbejderens sædvanlige løn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele dage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkelt stående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal afholdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

MED VIRKNING FRA 1. JULI 2024

## **Bilag 6.**

# **Hviletid under rådighedsvagt på tjenestestedet**

Parterne konstaterer, at bekendtgørelsen pr. 1. juli 2024 er ændret.

Parterne er enige om, at rådighedstjeneste på arbejdsstedet (vagt på tjenestestedet) fra 1. juli 2024 på regionernes område ikke kan betragtes som hviletid, uanset bestemmelsen i § 29 (hviletid og fridøgn), pkt. 1.

København, den 6. februar 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN  
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For YNGRE LÆGER  
Wendy Schou



# Protokollat nr. 1 om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler ompersonalegoder

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 forudsætning 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 skatelovgivningen.
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, helbredsbedømmelse, 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).

## Protokollat

### 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 indeholder en bestemmelse om opsigelse.

### BEMÆRKNING

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

København, den 12. april 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For YNGRE LÆGER

Lisbeth Lintz

/ Lene Esbensen

Protokollatet omfatter

MED VIRKNING FRA 1. APRIL 2025

# Protokollat nr. 2.

## 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 underordnede læger, 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 gældende for overenskomstansatte speciallæger er tillige gældende for tjenestemandsansatte: § 7, § 8, stk. 1 og 3, og §§ 9-12.

ØVRIGE VILKÅR:

Følgende bestemmelser i overenskomsten for underordnede læger er gældende for tjenestemandsansatte speciallæger: §§ 2, 3, 15, 17, 18-32, 34, stk. 5, 36, 37, 38, 40, stk. 1, 42, 46, stk. 8, og 47. For så vidt angår aftale om ferie er kapitel 8 gældende for tjenestemandsansatte speciallæger.

Ud over de i § 47 nævnte aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK 11.32.1) gælder:

11. Gruppeliv (OK 11.11.1).

# 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 11.21.1v)<sup>6</sup>.

## § 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.

Lør/søn/SH kl. 08:00 - 18:00: pr. time 725,77 kr.

Lør/søn/SH kl. 18:00 - 21:00: pr. time 900,50 kr.

Lør/søn/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.

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

**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

<sup>6</sup> Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

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 højst 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 læger og speciallæger, der er ansat inden for aftaler og overenskomster indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Yngre Læger.

## § 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

Speciallæger, der har indgået aftale om opt-out, jf. § 2, kan tilbagekalde sit samtykke med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang. Øvrige læger kan tilbagekalde deres samtykke med et varsel på 1 måned 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 familiemæssig forhold) anmoder herom.*

## § 4. OVERSIGT

**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 27. september 2023

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN  
Ole Lund Jensen

For YNGRE LÆGER  
Helga Schultz

/Lars Mathiesen

# Aftale om boligforhold for læger

## § 1. BOLIGFORHOLD

**Stk. 1.** Sygehusmyndighederne uden for Storkøbenhavn er forpligtet til at fastholde det pr. 1. april 1981 bestående antal lægeboliger, jf. dog stk. 3.

**Stk. 2.** Aftalen omfatter læger, der er ansat i henhold til overenskomsten for underordnede læger. Lægerne har ret til de i stk. 1 nævnte boliger.

Undtaget er læger ansat i medfør af § 4, stk. 4.

**Stk. 3.** Såfremt boliger af den i stk. 1 nævnte art i en længere periode ikke er blevet benyttet af de i stk. 2 omhandlede læger, er vedkommende sygehusmyndighed berettiget til at nedlægge sådanne boliger, som herefter udgår af det antal, der i henhold til stk. 1 skal fastholdes som lægeboliger.

Det er forudsat, at den længere periode, hvor boliger for at kunne nedlægges skal have været ubenyttede af lægerne, skal være af 1 års varighed, og at årsagerne hertil ikke er ombygninger, vedligeholdelse eller ind og udflytninger. Det forudsættes i øvrigt, at det er de ringeste eller mest u hensigtsmæssige boliger, der nedlægges først. I tilfælde af nedsættelse af boligantallet skal Yngre Læger have underretning herom.

**Stk. 4.** I tilfælde, hvor det i stk. 1 nævnte antal boliger ved et sygehus eller i et område med fælles boligpulje er fuldt udnyttet, og der herudover er behov for boliger til de af stk. 2 omfattede læger, er vedkommende sygehusmyndighed forpligtet til at være lægerne behjælpelig med tilvejebringelsen af boliger. For boliger af denne art må lægerne betale udgifterne. Der henvises til vedlagte protokollat vedrørende § 1, stk. 4 boliger.

**Stk. 5.** Stillinger, jf. stk. 2, til hvilke der ikke hører bolig af den i stk. 1 nævnte art, skal opslås med anmærkning herom.

**Stk. 6.** Lægeboliger af den i stk. 1 nævnte art stilles til rådighed for den samlede lægestab omfattet af stk. 2. Ved tildeling af lægebolig til den enkelte læge, bør der tages videst muligt hensyn til dennes familiemæssige boligbehov.

**Stk. 7.** Det årlige boligfradrag også for lægeboliger, der måtte findes ved sygehuse og hospitaler i Storkøbenhavn fastsættes for boliger af den i stk. 1 nævnte art således:

- a. For lægeboliger hidtil betegnet som type I og type II udgør boligfradraget følgende grundbeløb (2015=100), der reguleres i overensstemmelse med stk. 8: (se skema A på næste side).
- b. For lægeboliger hidtil betegnet som type III, type IV og type V udgør boligfradraget følgende grundbeløb (2015=100), der reguleres i overensstemmelse med stk. 8: (se skema B på næste side).

ad a og b

Skråareal betragtes primært som tillægsareal og betales kun med halvdelen af tillægsbeløbet. Er en del af minimumsarealet skråareal, ydes der halvt fradrag for dette. Tillægsbeløbet kan ikke overstige en tredjedel af grundbeløbet.

- c. For boliger, der lejes af sygehuset, kan boligfradraget ikke overstige den leje, som sygehuset betaler.

Garage betales særskilt med et beløb, som fastsættes af sygehuset. Beløbet kan dog ikke overstige, hvad sygehuset betaler i leje for garagen.

**SKEMA A (LÆGEBOLIGER TYPE I OG II)**

Antal opholdsrum	Det samlede areal af opholdsrum	Årligt boligfradrag med		Boligfradrag reguleres, dersom opholdsrummernes samlede areal er	
		betjent centralvarmeanlæg, kr.	ubetjent centralvarmeanlæg, kr.	mindre end	større end
4	under 56 m <sup>2</sup>	35.828,73	31.600,90	50 m <sup>2</sup>	
4	fra 56 m <sup>2</sup> til 72 m <sup>2</sup>	41.682,72	37.238,07		
4	over 72 m <sup>2</sup>	48.295,58	42.658,42		92 m <sup>2</sup>
5	79 m <sup>2</sup> og derunder	45.368,56	40.056,64	62 m <sup>2</sup>	
5	over 79 m <sup>2</sup>	51.547,79	46.127,43		100 m <sup>2</sup>
6 og flere		51.547,79	46.127,43	80 m <sup>2</sup>	100 m <sup>2</sup>

Tillægsbetaling for overskydende eller nedsættelse af boligfradrag for manglende areal udgør for boliger (2015=100)

- med betjent centralvarmeanlæg 339,88 kr. pr. m<sup>2</sup> netto opholdsareal
- med ubetjent centralvarmeanlæg 297,05 kr.pr. m<sup>2</sup> netto opholdsareal.

**SKEMA B (LÆGEBOLIGER TYPE III, IV OG V)**

Antal opholdsrum	Det samlede areal af opholdsrum	Årligt boligfradrag med		Boligfradrag reguleres, dersom opholdsrummernes samlede areal er	
		betjent centralvarmeanlæg, kr.	ubetjent centralvarmeanlæg, kr.	mindre end	større end
3	54 m <sup>2</sup> og derunder	25.963,74	22.819,92	42 m <sup>2</sup>	
3	over 54 m <sup>2</sup>	30.625,21	27.264,62		69 m <sup>2</sup>
4	under 56 m <sup>2</sup>	28.457,06	25.096,47	50 m <sup>2</sup>	
4	fra 56 m <sup>2</sup> til 72 m <sup>2</sup>	33.335,41	29.541,14		
4	over 72 m <sup>2</sup>	38.647,32	33.985,84		92 m <sup>2</sup>
5	79 m <sup>2</sup> og derunder	36.154,00	32.034,52	62 m <sup>2</sup>	
5	over 79 m <sup>2</sup>	41.249,10	36.587,62		100 m <sup>2</sup>
6 og flere		41.249,10	36.587,62	80 m <sup>2</sup>	100 m <sup>2</sup>

Tillægsbetaling for overskydende eller nedsættelse af boligfradrag for manglende areal udgør for boliger (2015=100)

- med betjent centralvarmeanlæg 271,82 kr.pr. m<sup>2</sup> netto opholdsareal
- med ubetjent centralvarmeanlæg 237,76 kr.pr. m<sup>2</sup> netto opholdsareal.



**Stk. 8.** Samtlige i foranstående bestemmelser omtalte boligfradrag m.v. bortset fra fradrag for garager reguleres hver 1. april, således at beløbene forhøjes eller nedsættes med den af Danmarks Statistik offentliggjorte procentvise ændring for det sidste år for undergruppen "04.1.1/2.1 Husleje, helårsbolig" under hovedgruppen "04. Bolig".

**Stk. 9.** Gas og elektricitet betales efter måler. Hvor måler ikke findes fastsættes betalingen efter det til enhver tid i Finansministeriet udsendte cirkulære om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse, jf. Aftale af den 21. april 2004 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel m.fl. om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse (Regionernes OK-samling 21.12.1).

**Stk. 10.** Varme (inkl. varmt vand) kan betales efter måler opsat i den enkelte lægebolig. I betalingen kan indgå faste bidrag. Udgift til opsætning af målere afholdes af sygehusmyndigheden. Det forudsættes, at sygehusmyndigheden kan godtgøre, at boligens isolerings- og vedligeholdelsestilstand er tidssvarende under hensyntagen til ejendommens opførelsesår. Hvor der ikke betales efter måler fastsættes betalingen efter det til enhver tid i Finansministeriet udsendte cirkulære om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse, jf. Aftale af den 21. april 2004 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel m.fl. om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse (OK 21.12.1).

**Stk. 11.**

- a. Vand betales efter måler opsat i den enkelte lægebolig. I betalingen kan indgå faste bidrag.
- b. Hvor måler ikke findes fastsættes betalingen efter det skønnede forbrug.
- c. Betaling efter litra a og b omfatter lovhjemlede bidrag og afgifter i forbindelse med levering af vand og afledning af spildevand.

## § 2. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Aftalen er gældende fra den 1. april 2015.

Aftalen opsiges samtidig med opsigelsen af overenskomsten for underordnede læger.

København, den 9. maj 2016

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For YNGRE LÆGER:

Camilla Rathcke

/ Lars Mathiesen

## Protokollat: Vedrørende § 1, stk. 4-boliger

Det følger af bestemmelserne i § 1, stk. 4, i aftale om boligforhold for læger, at sygehusmyndigheden, hvor kvoten af »stk. 1« boliger er opbrugt, er forpligtet til efter anmodning at yde bistand ved fremskaffelse af bolig, herunder

- orientere ansøgere om boligforholdene på stedet og
- ved ansættelsesforholdets etablering: at formidle kontakt til boligselskaber eller andre udlejere, hos hvem lægen har udsigt til umiddelbart at kunne leje bolig.

Ønsker lægen bolig anvist ved sygehusvæsenets foranstaltning, tilbydes lejebolig på funktionærboligvilkår, således at sygehusmyndigheden kan kræve, at lejligheden skal fraflyttes samtidig med, at ansættelsesforholdet ophører.

Det beror på regionsrådets afgørelse, om lejeboliger som de heromhandlede skal tilbydes i en region tilhørende ejendom eller gennem fremlejemål af lejlighed, hvortil regionen har sikret sig fremlejeret. Der er i denne forbindelse mellem aftalens parter enighed om følgende:

1. Lægen skal ved ansættelsesaftalens indgåelse med bindende virkning tilkendegive, om han ved sin tiltrædelse ønsker en bolig, om han udelukkende ønsker bolig af den i aftalens § 1, stk. 1, nævnte art, eller om han vil acceptere lejebolig på funktionærboligvilkår, jf. om disse nærmere nedenfor under 3.
2. Kan bolig i henhold til aftalens § 1, stk. 1, anvises til overtagelse på tiltrædelsestidspunktet, er sygehuset frigjort for yderligere forpligtelser.
3. Når lejebolig tilbydes på funktionærboligvilkår, gælder følgende:

- a. Lejemålet (fremlejemålet) er omfattet af bestemmelserne i lejelovens § 83, litra d. om funktionærboliger.
- b. Lejekontrakten gøres tidsbegrænset i forhold til den aktuelle stillings funktionstid, og der indrømmes lægen adgang til at opsiges lejemålet med 1 måneds varsel og sygehuset adgang til at opsiges lejemålet med 3 måneders varsel, såfremt lægen opsiges fra sin stilling.
- c. Boligen skal så vidt muligt stå klar ved stillingens tiltrædelse. Hvis dette undtagelsesvis ikke er muligt, skal boligen være til rådighed inden 1 måned efter stillingens tiltrædelse.
- d. Boligen skal være af tidssvarende standard, og der bør tages videst muligt hensyn til lægens familiemæssige boligbehov og ønsker.
- e. Lejeren betaler udgiften ved boligen.

Parterne er i den forbindelse enige om følgende præciseringer:

- 1°) Lejlighederne skal være passende, bedømt efter almindelig boligstandard, så lejen ikke overstiger, hvad der ud fra denne forudsætning ud fra forholdene på stedet må anses for rimelig.
- 2°) Fastsættelse af leje for boliger, der ikke tidligere har været udlejet.

I områder med huslejenævn fastsættes markedslejen for ikke tidligere vurderede boliger af huslejenævnet.

I områder uden huslejenævn fastsættes markedslejen af en repræsentant fra den institution, hvorunder boligen hører, en repræsentant for Yngre Læger samt en med vurdering af fast ejendom særlig sagkyndig. Sidstnævnte udpeges efter den pågældende institutions anmodning af den byret, i hvis retskreds ejendommen

er beliggende, jf. § 4, stk. 4, i Finansministeriets cirkulære af 10-03-1981 om boligbidrag for og vedligeholdelse af statens lejeboliger.

3°) Fremlejemål

I fremlejesituationen betales eventuelt indskud én gang for alle af fremlejer (regionen), hvilket ikke påvirker størrelsen af den leje, lægen betaler for boligen.

**Vedrørende løbende vedligeholdelse.**

1. Hvor lægens husleje er fastsat som anført i lejelovens § 22, stk. 1, dækkes de løbende vedligeholdelsesudgifter gennem dette bidrag, jf. lejelovens § 23.
2. Hvor den fastsatte betaling for sygehusets leje af boligen ikke indeholder beløb til løbende vedligeholdelse, indføres en bestemmelse i lejekontrakten mellem lægen og sygehuset om, at den fastsatte husleje (for sygehuset) forhøjes med et beløb som anført i lejelovens § 22, stk. 1, og vedligeholdelse foretages som anført i § 23.

**Vedrørende istandsættelse ved ind/fraflytning.**

Lejligheden modtages i almindelig, god stand og efterlades i samme altså uden anden forringelse end den, der følger af almindelig slid og ælde.

Vedrørende totalistandsættelse, hvor regionens lejemål ophører.

Udgifterne hertil er lægen uvedkommende.

4°) Fælles bestemmelser.

Overflytning til »stk. 1« lægeboliger.

For boliger omfattet af boligaftalens § 1, stk. 1, oprettes en venteliste for læger, der ikke har opnået en sådan bolig.

Der er mellem parterne enighed om, at sygehusmyndighedens forpligtelse til at fremskaffe bolig efter de ovenfor anførte regler ikke gælder for læger, der ansættes i korttidsvikariatet.

# Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

## Kapitel 1. Aftalens område

### § 1. OMRÅDE

**Stk. 1.** Aftalen gælder for regioner i Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde.

**Stk. 2.** Aftalen gælder endvidere for selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

## Kapitel 2. Lønstatistik

### § 2. FORHANDLERSTATISTIK

**Stk. 1.** Til brug for de lokale forhandlinger foranlediger regionen, at der udarbejdes og udveksles forhandlerstatistik i god tid forud for den årlige lønforhandling på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres (eksempelvis på afdelingsniveau). Statistikken leveres elektronisk i regnearksformat til repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation, medmindre repræsentanten ikke kan modtage statistikken elektronisk.

Forhandlerstatistikken udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau suppleret med personale- og stillingskategorier på (evt. centerniveau), institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

Statistikken på afdelingsniveau, (evt. centerniveau), institutionsniveau og regionsniveau udarbej-

des af regionen. For så vidt angår landsniveau henvises der til § 3.

Statistikken på institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes for alle personale- og stillingskategorier. Statistikken på (evt. centerniveau) / afdelingsniveau udarbejdes for den enkelte personale-/ stillingskategori. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 3 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

Forhandlerstatistikken skal opdeles på:

- Alle ansatte.
- Alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte.
- Ansatte begge år i samme stilling.

Forhandlerstatistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på følgende løndelev:

- Grundløn.
- Tillæg (fordelt på lokalt og centralt aftalte).
- Genetillæg.
- Feriegodtgørelse.
- Pension.

Forhandlerstatistikken skal indeholde en angivelse af lokalt aftalte tillæg i procent af nettolønningen.

Forhandlerstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

#### BEMÆRKNINGER:

*Tillæg omfatter: Funktionsløn, kvalifikationsløn, resultat-løn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.*

*Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension og beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd.*

*Nettoløn omfatter: Grundløn og tillæg (centralt og lokalt aftalte).*

**Stk. 2.** Hvis en part ønsker at lade anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af denne i god tid udleveres til forhandlingsmodparten.

**Stk. 3.** Via lønsystemet tilvejebringes tillige oplysninger om den enkelte aktuelle lønsammensætning for ansatte omfattet af den lokale forhandling.

### § 3. LØNSTATISTIK PÅ LANDSNIVEAU

**Stk. 1.** Der udarbejdes af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) mindst én gang om året en opgørelse over de enkelte personale-/stillingskategoriers lønudvikling på landsniveau og regionalt niveau.

**Stk. 2.** Der udarbejdes af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) mindst én gang om året landsdækkende regionsorienterede lønstatistikker.

**Stk. 3.** Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

#### BEMÆRKNINGER:

*De i stk. 13 omhandlende statistikker har samme specifikationer som i § 2, stk. 1, dog opgøres de i stk. 13 omhandlende statistikker ikke på afdelingsniveau, evt. centerniveau eller institutionsniveau.*

*Endvidere henvises til KRL's hjemmeside, hvor der løbende offentliggøres lønstatistikker på regionalt niveau (SIRKA). Oplysninger om kobling mellem f.eks. lønklasser og registrering i statistikkernes stillingskategorier fremgår ligeledes af KRL's hjemmeside. Den enkelte regions forpligtigelse til at oplyse en lønmodtager tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, er opfyldt ved at koblingen fremgår af KRL's hjemmeside.*

## Kapitel 3. Tvister, ikrafttræden og opsigelse

### § 4. TVISTER

Såfremt der opstår en tvist, der drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til Forhandlingsfællesskabet/Regionernes Lønnings- og Takstnævn med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet og følger i øvrigt Rets-tvisteaftalens bestemmelser.

### § 5. IKRAFTRÆDEN OG OPSIGELSE

**Stk. 1.** Aftalen har virkning fra den 1. april 2015.

Aftalen erstatter aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger af 26. august 2013 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Akademikerne og FOA – Fag Og Arbejde, samt aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger af 28. juni 2013 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Sundhedskartellet.

**Stk. 2.** Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018.

København, den 28. september 2015.

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

Anders B. Christensen

/Helle Basse

# Lønforhold i kursustiden

*Regionernes Lønnings- og Takstnævns cirkulære nr. 629 af november 2008*

Lønforholdene i kursustiden for underordnede læger, der gennemgår teoretisk kursus som led i uddannelsen til speciallæge (herunder speciallæge i almen medicin)

## 1. Uddannelse til speciallæge

Underordnede læger har, jf. Sundhedsstyrelsens bekendtgørelser nr. 654 af 3. juli 1996, nr. 660 af 10. juli 2003 og nr. 1257 af 25. oktober 2007 om uddannelse af speciallæger, ret til deltagelse i de for opnåelse af speciallægeanerkendelse obligatoriske teoretiske kurser.

Under fornøden hensyntagen til afdelingens drift har underordnede læger – uden ansøgning – ret til tjenestefrihed med løn til sådan kursusdeltagelse. Ansøgning om ansættelse af vikar for den omhandlede periode vil normalt ikke blive imødekommet. I forbindelse med deltagelse i ovennævnte kurser ændres tjenestelisten for kursusdeltageren, således at der planlægges dagtjeneste i kursusperioden.

Da kurserne betragtes som pålagte, skal timerne medregnes i normtimeopgørelsen med 7,4 normtimer pr. kursusdag, maksimalt 37 timer pr. uge (mandag-fredag).

Det bemærkes, at der under kursusfravær ikke sker ændring i den underordnede læges eventuelle tilgo- dehavende for overarbejde.

## 2. Anden kursusdeltagelse

Vedrørende frihed til deltagelse i andre end de under pkt. 1 nævnte kurser henvises til bestemmelserne om tjenestefrihed og efteruddannelse i overenskomsten mellem Yngre Læger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn vedrørende underordnede læger.

Signe Friberg Nielsen / Thorkild Rotenberg

# Lønforhold under sygdom

Amtsrådsforeningens cirkulære nr. 125 af juni 1977

## Udbetaling af visse særlige ydelser til personer med ansættelse på funktionærvilkår

Vedlagt fremsendes Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1977 om Vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser til personer med ansættelse på funktionærvilkår. Cirkulæret indeholder vejledning om, hvorledes udbetaling af visse særlige ydelser foretages til personer med ansættelse på funktionærvilkår, eller som uden at være funktionærer ifølge overenskomst eller på kontraktligt grundlag er berettigede til løn efter funktionærlovens regler, efter at det ved dom afsagt af højesteret den 11. maj 1976 er statueret, at en overenskomstansat sygeplejerske, der ifølge ansættelsesbevis var antaget som aften- og natsygeplejerske og til stadighed under ansættelsen havde udført tjeneste som sådan, var berettiget til under barselsorlov at oppebære løn beregnet på grundlag ikke blot af grundlønnen, men også af tillæg herudover for aften- og nattjeneste m.v., som hun fast havde kunnet regne med i sin månedlige indtægt.

Denne afgørelse indebærer, at højesteret har underkendt den lønberegningspraksis, som hidtil har været anvendt over for personale, der i tilfælde af lovligt forfald efter funktionærloven har været berettiget til at oppebære løn under fravær fra tjenesten.

Idet der i øvrigt henvises til indholdet i Finansministeriets cirkulære, skal det, for så vidt angår pkt. 3, bemærkes, at for personale inden for sygehus- og plejehjemsområdet (sygeplejerske-, hospitalslaborant-, fysio- og ergoterapeutpersonalet m.fl.) skal følgende ydelser medtages ved lønberegningen, såfremt betingelserne under pkt. 1 er opfyldt:

- Godtgørelse for tjeneste på søndage.
- Godtgørelse for aften- og nattjeneste.
- Tillæg for tjeneste mellem kl. 17 og 6.
- Tillæg for delt tjeneste.
- Tillæg for tjeneste på lørdage og mandage samt.

- Godtgørelse for vagt (rådighedstjeneste) (eksklusive honorering for opkald).

Bestemmelserne i cirkulæret har virkning fra 1. april 1977, idet sygeplejerskepersonale, som i tiden fra 11. maj 1976 til 31. marts 1977 har været fraværende fra tjenesten på grund af svangerskab og fødsel, også vil være omfattet af cirkulærets bestemmelser.

Tvivlstilfælde vedrørende anvendelse af de angivne retningslinjer bedes forelagt Amtsrådsforeningen.

Jens M. Nielsen  
Lønudvalgsformand

/Karlo Hansen

## Bilag til cirkulære nr. 125 af juni 1977

Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1977

### Vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser til personer med ansættelse på funktionærvilkår

Ved dom afsagt af højesteret den 11. maj 1976, (refereret i U.f.R. 1976, side 528 ff), er det statueret, at en overenskomstansat sygeplejerske, der ifølge ansættelsesbevis var antaget som aften/natsygeplejerske og til stadighed under ansættelsen havde udført tjeneste som sådan, var berettiget i medfør af funktionærlovens § 7, stk. 2, til under barselsorlov at oppebære løn beregnet på grundlag ikke blot af grundlønnen, men også af tillæg herudover for aften- og nattjeneste m.v., som hun fast havde kunnet regne med i sin månedlige indtægt.

Denne afgørelse indebærer, at højesteret har underkendt hidtidig praksis med hensyn til lønberegning i tilfælde, hvor en person, – der under ansættelse i

statstjenesten er beskæftiget i et arbejdsforhold af lignende karakter som det i dommen omhandlede, – i medfør af funktionærloven oppebærer løn under fravær fra tjenesten.

I den anledning skal man anmode om, at der frem- tidig på dette område forholdes efter følgen- de ret- ningslinier, der finder anvendelse for perso- ner, hvis ansættelsesforhold i statens tjeneste er omfattet af funktionærloven, eller som uden at være funktionærer ifølge overenskomst eller på kontrakt- ligt grundlag er berettigede til løn efter funktionær- lovens regler:

**1.** Ved opgørelse af lønkrav medregnes som løn sådanne ydelser, der tilkommer den ansatte som vederlag ud over stillingens grundløn (skalaløn) for tjeneste, der udføres på andre tider end inden for normal arbejdstid – f.eks. aften- og nat tjeneste, tjeneste på søn- og helligdage – eller som i øvrigt medfører særlige ulemper – eksempelvis arbejde i skiftende turnus – når den ansatte ifølge ansættel- sesbevis er antaget til tjeneste af denne art og fak- tisk udfører tjeneste i overensstemmelse hermed.

Særlige ydelser af den nævnte karakter medreg- nes endvidere som løn i tilfælde, hvor det i øvrigt godtgøres, at den ansatte har udført en sådan form for tjeneste regelmæssigt gennem længere tid, og har oppebåret vederlag herfor som et fast påregne- ligt løntillæg. Som vejledende udgangspunkt vil det kunne lægges til grund, at forudsætningerne for at foretage medregning som anført i almindelighed må anses for at være til stede, når det godtgøres, at tjenesten i arbejdsforhold af den omhandlede ka- rakter er udført gennem det senest forløbne halve år og med en sådan bestandighed, at den ansatte har kunnet regne med vederlag herfor som en fast bestanddel af arbejdsindtægten.

Det påhviler styrelserne i hvert enkelt tilfælde over for den lønansvarende myndighed at tilvejebrin- ge oplysninger om længden af det tidsrum, i hvilket tjeneste af den omhandlede art er udført, og om den tilrettelæggelse, efter hvilken tjenesten er afviklet. For ansatte, der ifølge et ansættelsesbevis er anta- get til tjeneste af den nævnte karakter, må der tilve-

jebringes dokumentation for, at tjenesten faktisk er afviklet i overensstemmelse hermed.

**2.** Særlige ydelser som nævnt under punkt 1 med- regnes ved opgørelsen af lønkrav, hvor den ansatte i tilfælde af lovligt forfald efter funktionærloven er berettiget til at oppebære løn under fravær fra tje- nesten.

Dette gælder ifølge lovens § 5, hvor funktionæren på grund af sygdom er ude af stand til at udføre sit arbejde, efter § 6, stk. 2, under indkaldelse til mili- tærtjeneste efter 1. indkaldelse til aftjening af vær- nepligt og efter § 7, stk. 2, i tilfælde af fravær, der skyldes arbejdsudygtighed som følge af graviditet.

Krav på løn under lovligt forfald opgøres på grund- lag af de regler, der ifølge overenskomst, kontrakt eller med anden hjemmel er gældende for det enkel- te ansættelsesforhold. Dette gælder, uanset om den ansatte ifølge ansættelsesgrundlaget er omfattet af bestemmelser om løn under fravær fra tjenesten på grund af svangerskab og fødsel, som afviger fra reg- lerne i funktionærlovens § 7.

Særlige ydelser af den i dette cirkulære omhand- lede beskaffenhed medregnes desuden ved opgørel- se af sådanne af et funktionæransættelsesforhold afledede betalingskrav, som ifølge funktionærloven afstemmes i forhold til lønnen forud for ansættel- sesforholdets ophør. Disse betalingskrav omfatter krav på fratrædelsesgodtgørelse i henhold til lovens § 2 a og krav på efterløn i henhold til lovens § 8.

**3.** Ved lønberegning efter de angivne retningslinjer medtages sådanne tillæg, der ydes i form af kontant godtgørelse, som har til formål at give den ansatte en indtægt – f.eks. tillæg i form af kontant godtgø- relse for aften- og nat tjeneste eller for tjeneste på søn- og helligdage.

Er der tale om ydelser af den under punkt 1 nævn- te beskaffenhed, der normalt gives i form af frihed – f.eks. indtjent frihed som godtgørelse for aften- og nat tjeneste – er den ansatte, som under lovligt forfald er forhindret i at indtjene sådan ydelse, be- rettiget til frihed på et forud aftalt tidspunkt, som om denne frihed var optjent gennem udført tjeneste.



– Opsparet frihed, der skulle have været afviklet i en periode, hvor den ansatte under lovligt forfald er fraværende fra tjenesten, erstattes ikke.

Ydelser, der udelukkende tjener til dækning af merudgifter – f.eks. befordringsgodtgørelse, time- og dagpenge – medregnes ikke ved opgørelse af den ansattes lønkrav.

**4.** Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1977. Tvivlstilfælde vedrørende anvendelse af de i cirkulæret angivne retningslinier forudsættes forelagt for Finansministeriets lønnings- og pensionsdepartement.

Finansministeriet, den 25. maj 1977.

P.M.V.

E.B.

*P.H. Matson*

Yngre Læger  
Kristianiagde 12  
2100 København Ø  
Tlf. 35 44 85 00  
[yl@dadl.dk](mailto:yl@dadl.dk)  
[yl.dk](http://yl.dk)