

Overenskomst for læger i staten

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter underordnede læger, der ansættes i staten, bortset fra læger ved de højere uddannelsesinstitutioner (ekskl. kliniske assistenter), der er omfattet af overenskomsten for akademikere i staten.

Stk. 2. Der kan mellem overenskomstens parter aftales løn- og ansættelsesvilkår, der fraviger overenskomsten og protokollaterne.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, der er ansat i
 - a) Staten og folkekirken,
 - b) Kommuner, regioner, folkeskolen, kommunale fællesskaber og statslige kommunale fællesskaber mv.,
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner,
 - d) Statsfinansierede virksomheder,
 - e) Virksomheder på tilskudsområder,
 - f) Koncessionerede virksomheder eller
 - g) Aktieselskaber.

- 2) Personer, der er afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1.

§ 2. Ansættelsesform

Udeladt (ikke længere relevant).

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag samt resultatløn, jf. § 5.

§ 4. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til sin anciennitet, jf. § 8.

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basisløntrin	Basisløn
1	245.399
2	251.119
4 (2-årig)	285.240
5	307.417
6	327.643
7	331.833
8	347.571

Stk. 2. Læger indplaceres med 1-årige løntrin i basislønforløbet 4, 5, 6, 8, hvor løntrin 4 er 2-årigt, med den undtagelse, der fremgår af nedenstående:

1. Bachelorer indplaceres i basislønforløbet 1, 2, 4, 5, hvor løntrin 4 er 2-årigt.

§ 5. Tillæg

Der kan mellem Finansministeriet og Yngre Læger aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper.

Stk. 2. Der kan mellem det pågældende ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, og Yngre Læger eller den, der er bemyndiget hertil, aftales kvalifikations- og funktionstillæg til grupper af medarbejdere inden for det pågældende ministerområde eller dele heraf.

Stk. 3. Der kan endvidere lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 5. Tillæg efter stk. 2-4 kan aftales som varige tillæg eller midlertidige tillæg.

Stk. 6. Der kan herudover aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af særlig indsats.

Stk. 7. Der kan aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 10.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

§ 8. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønskalaens trin 4 (henholdsvis trin 1 for bachelorer), medmindre der tillægges anciennitet efter stk. 2.

Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvor uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse regnes med i lønancienniteten.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan forhøje lønancienniteten, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

Hvis en ansat har mere end én deltidsbeskæftigelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 5. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, hvis beskæftigelsen har haft en sammenhængende varighed af mindst 3 måneder.

§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvist bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning (jf. for tiden cirkulære af 1. september 2015 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd).

Stk. 3. For timelønnede beregnes lønnen ved til- og fratræden på andre tidspunkter end ved en normal lønudbetalingsperiodes påbegyndelse og afslutning som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget for de timer, for hvilke den ansatte er berettiget til løn.

Stk. 4. Samme beregningsmetode som i stk. 2 og 3 anvendes:

1. I tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag
2. I tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage.

§ 10. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende løndelev:

1. Basisløn, jf. § 4
2. Centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1, i det omfang, de er aftalt som pensionsgivende tillæg
3. Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende
4. Varige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
5. Engangsvederlag efter § 5, stk. 6 og resultatløn efter § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende
6. Udligningstillæg efter de hidtidige bestemmelser om overgang til nyt lønsystem.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres § 10, stk. 1, til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende løndelev:

1. Basisløn, jf. § 4
2. Centralt aftalte tillæg, jf. § 5, stk. 1, i det omfang, de er aftalt som pensionsgivende tillæg
3. Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende
4. Varige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 5, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
5. Engangsvederlag efter § 5, stk. 6 og resultatløn efter § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende
6. Udligningstillæg efter de hidtidige bestemmelser om overgang til nyt lønsystem.

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 11.

Med virkning fra den 1. april 2025 ændres § 10, stk. 2, til følgende:

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan efter den ansattes eget valg udmøntes helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. § 11.

Stk. 3. Der indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årslønnen, hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

Stk. 4. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Lægernes Pensionskasse.

Stk. 6. Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 7. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære af 29. juni 2023 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (Medst. nr. 018-23). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 2005, gælder de før denne dato gældende regler.

Stk. 8. Efter aftale mellem Finansministeriet og Yngre Læger kan bidragene indbetales til en anden pensionsordning, hvis indhold kan godkendes af parterne, jf. stk. 7.

Stk. 9. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Stk. 10. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse er aftalt i bilag 1 til Skatteministeriets cirkulære af 21. december 2021 om aftale om seniorordninger (Medst. nr. 052-21)

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes følgende som stk. 11:

Stk. 11. En ansat har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som løn.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få forhøjelsen udbetalt som løn, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres § 11, stk. 1-2, til følgende:

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i pensionsordningen, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 18,07 pct.
4. Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.
5. Ansættelsesmyndigheden kan alene indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget, jf. stk. 1.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 16,8 pct. fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 16,8 pct. udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres § 11, stk. 3, til følgende:

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt helt eller delvist som løn eller indbetalt helt eller delvist til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 pct. udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

§ 12. Funktion i højere stilling

De ansatte er omfattet af bestemmelserne om konstitution i overenskomst for akademikere i staten med nedenstående tilføjelse.

Stk. 2. Læger, som er ansat i uddannelsesstillinger, bør fritages for funktion i højere stilling, bortset fra kortvarige perioder.

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Stk. 3. Der kan lokalt indgås arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende indgås aftaler i henhold til rammeaftalen mellem samme parter om opsparing af frihed.

Stk. 4. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 5. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger.

Stk. 6. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 7. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 8. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 13A. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 13, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Stk. 2. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitligt 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 13, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 5. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 10, af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af den måned, medmindre andet aftales.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den

beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

§ 14. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler (stk. 2-6). Reglerne omfatter ikke:

1. Ansatte, der er omfattet af særskilte overtids- eller merarbejdsordninger aftalt mellem overenskomstens parter. Dette gælder reservelæger v. Københavns Fængsler, militære reservelæger i Forsvaret og lægen på skoleskibet "Danmark", jf. bilag 4, 5 og 7.
2. Afdelingslæger, jf. bilag 2.

Stk. 2. Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde:

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

Til ansatte, der oppebærer tillæg som godtgørelse for overarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det overarbejde, der anses for godtgjort gennem tillægget. Den tid, der er medgået til andre hverv, f.eks. undervisning, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4. På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdsbetaling er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Stk. 5. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort.

I særlige tilfælde kan afspadseringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet.

Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 6. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg mv.) med tillæg af 50 pct.

§ 15. Opsparingsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afvikles inden udløbet af afspadseringsfristen i § 14, stk. 5, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed konverteret som opsparringstimer/-dage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparringstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparring af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 3. Afspadsering, der efter stk. 1, er konverteret til opsparringstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af opsparingstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 5. Ved afvikling af opsparingstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 6. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparingstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 7. Hvis opsparingen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 2 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Eventuelle uafviklede konverterede omsorgstimer/-dage ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparingstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 2-7.

§ 16. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid med mindre end 15 arbejdstimer (løntimer) pr. uge indgås forud aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

Stk. 2. For videnskabelige medarbejdere ved sektorforskningsinstitutioner finder stk. 1, ikke anvendelse, og ansættelse på deltid kan således ske uden forudgående aftale med organisationen herom.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Kapitel 4. Fravær

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv. (Modst. nr. 063-11).

Stk. 2. Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af reglerne i dagpengeloven.

§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Skatteministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af det sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Stk. 6. Barns 1. og 2. sygedag

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år, og
4. Barnet er hjemmeværende.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

§ 19. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Stk. 2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

<u>Ansættelsestid</u>	<u>Fra arbejdsgiver</u>	<u>Fra den ansatte</u>
Efter 3 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er forudsat, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum.

Varslerne bortfalder i tilfælde af, at der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har

været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5.

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6, ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

§ 23. Bortvisning

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisationens kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens parter.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 22, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 24. Flyttegodtgørelse

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohøve, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 25. Uddannelse

Under fornøden hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse kan underordnede læger deltage i obligatoriske og godkendte kurser i speciallægeuddannelsen på de i Danske Regioners cirkulære nr. 629 af november 2008 angivne vilkår.

Stk. 2. Denne bestemmelse gælder ikke for:

- a) Afdelingslæger
- b) Militære reservelæger i forsvaret
- c) Lægen på skoleskibet "Danmark"

§ 26. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

§ 27. Overgang til nyt lønsystem

Udeladt (ikke længere relevant).

§ 28. Særbestemmelser

I bilag til overenskomsten er angivet bestemmelser om løn- og andre ansættelsesvilkår, der for særlige grupper fraviger de almindelige, evt. i kraft af en speciel aftale el. lign.

§ 29. Fravigelse af overenskomstens bestemmelser

Det kan aftales, at der lokalt sker fravigelser af overenskomstens øvrige bestemmelser. Aftalen indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten. Aftalen sendes til Yngre Læger.

Stk. 2. Aftaler om fravigelser af overenskomstens bestemmelser, jf. stk. 1, kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Bestemmelsen i stk. 2, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

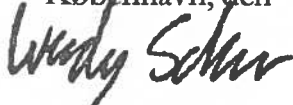
§ 30. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og AC-organisationerne.

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2024 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026. Samtidig ophæves overenskomst for læger i staten (Medst. nr. 041-22).

København, den 3. marts 2025



Yngre Læger
Wendy Schou



Finansministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Marianne Møllgaard Madsen

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-21:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 4/7/23 (Medst. nr. 019-23).
2. Aftale om chefløn, for tiden Fmst. cirk. 10/7 2019 (Modst. nr. 059-19).
3. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2023 (Medst. nr. 018-23).
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99).
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 013/96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden SKM. cirk. 5/7 2021 (Medst. nr. 013-21).
7. Tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 3/ 2023 (Medst. nr. 001-23).
8. Ferieaftalen, for tiden Fmst. cirk. 17/5 2024 (Medst. nr. 021-24).
9. Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 4/7 2024 (Medst. nr. 028-24).
10. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst. nr. 011-02).
11. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 29/4 2019 (Modst. nr. 019-19).
12. Tillidsrepræsentanter i staten mv., for tiden SKM. cirk. 8/12 2021 (Medst. nr. 049-21).
13. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Perst. nr. 033/97).
14. Aftale om seniorordning, for tiden SKM. cirk. 21/12 2021 (Medst. nr. 052-21), samt aftale om fratrædelsesordninger, for tiden SKM. cirk. 21/12 2021 (Medst. nr. 053-21).
15. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst. nr. 039-05).

16. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Perst. nr. 051-99).
17. Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10).
18. Aftale om kompetenceudvikling, for tiden SKM cirk. 11/12 2019 (Medst. nr. 084-19).
19. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, for tiden SKM. cirk. 18/11 2021 (Medst. nr. 042-21).
20. Aftale om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2005 (Perst. nr. 036-05).

Afdelingslæger

1. Område

Dette protokollat omfatter læger ansat i stillinger som afdelingslæge.

Ansættelse som afdelingslæge kræver almindeligvis speciallægeanerkendelse inden for et relevant speciale eller lægelig ekspertise på et tilsvarende niveau.

For afdelingslæger erstattes overenskomstens § 3 (basisløn), § 5, stk. 3-6 (tillæg), § 7 (lønregulering), § 10 stk. 1 (pension) samt § 14 (merarbejde) af følgende:

2. Løn

Basislønnen til afdelingslæger udgør følgende årlige beløb (grundbeløb 31. marts 2012):

	Basisløn
Afdelingslæger	471.838 kr.

3. Tillæg

- a) Bilag 10 (forhandlingssystemet) finder ikke anvendelse for afdelingslæger, jf. dog litra c, sidste punktum.
- b) Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:
 1. Honorering af særlig indsats
 2. Resultatløn
 3. Honorering af merarbejde.
- c) Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner.

Aftaler om varige og midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, som kan vælge under forhandlingen at lade sig bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen indsendes til godkendelse hos Yngre Læger.

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan Yngre Læger (medmindre der er aftalt en længere frist) inden for 7 dage fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve optaget forhandling med ledelsen. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af Yngre Læger.

Såfremt vedkommende ikke ønsker selv at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftaler herom direkte mellem ansættelsesmyndigheden og Yngre Læger.

For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg følges bestemmelserne i bilag 10, afsnit IV, pkt. C og D.

d) Til afdelingslæger ydes et pensionsgivende tillæg på 114.200 kr.

4. Lønregulering

Basislønnen efter pkt. 2, funktionstillæg efter pkt. 3 samt afdelingslægetillæg efter pkt. 3 litra d, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter pkt. 3 medmindre andet aftales.

5. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 17,1 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af følgende løndelev:

1. Lønnen efter pkt. 2
2. Varige lokalt aftalte tillæg efter pkt. 3, litra c
3. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter pkt. 3, litra c, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. Afdelingslægetillæg pkt. 3, litra d.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres punkt 5 til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af følgende løndele:

1. Lønnen efter pkt. 2
2. Varige lokalt aftalte tillæg efter pkt. 3, litra c
3. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter pkt. 3, litra c, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. Afdelingslægetillæg pkt. 3, litra d.

6. Afdelingslæger ved Statens Serum Institut

Stillinger som afdelingslæge ved Statens Serum Institut er ikke vagtbærende.

Læger på Sundhedsministeriets område

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, herunder læger i tidsbegrænsede uddannelsesstillinger, ved institutioner på Sundhedsministeriets område. Afdelingslæger er dog omfattet af bilag 2.

2. Arbejdsområde

En læge er – under hensyn til sin forudgående og løbende uddannelse og under iagttagelse af behovet på den afdeling, hvor lægen er ansat – pligtig og berettiget til at deltage i alt forefaldende lægearbejde af såvel rutinemæssig som videnskabelig karakter. Denne bestemmelse er ikke til hinder for, at en læge deltager i tværgående videnskabeligt arbejde, som flere afdelinger på instituttet er fælles om.

3. Tillæg

Der ydes følgende tillæg, der er pensionsgivende:

Til læger på løntrin 4 ydes et tillæg på 39.800 kr. årligt.

Til læger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 44.800 kr. årligt.

Til læger på løntrin 8 ydes et tillæg på 59.900 kr. årligt.

4. Sygdom

Tidsbegrænset ansatte læger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Sygdommen er indtrådt forud for eller senest en måned inden ansættelsens ophør og
- b) Lægen umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis lægen i denne periode har haft flere

ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

Udbetaling af løn under sygdom foretages for tiden fra sygdommens indtræden indtil raskmelding, dog maksimalt indtil udgangen af den 5. måned efter måneden hvor sygdommen indtrådte. Hvis der forud for de seneste 12 måneder før sygdommens indtræden er udbetalt løn under sygdom, afkortes det tidsrum hvor der ydes løn under sygdom tilsvarende.

5. Barsel

Tidsbegrænset ansatte læger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i henhold til Barselsaftalen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
- b) Lægen umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis lægen i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

6. Overgangsbestemmelser

Såfremt læger er ydet lokale tillæg svarende til de tillæg, der fremgår af punkt 3, ændres lønsammensætningen, så de pågældende læger fremadrettet modtager tillæg i henhold til punkt 3.

Hvis de hidtidige lokalt aftalte tillæg samlet overstiger tillæg efter punkt 3, gives et udligningstillæg svarende til forskellen mellem tillæg efter punkt 3 og de hidtidige lokale tillæg.

Allerede ansatte læger ved protokolletets ikrafttræden bevarer gunstigere opsigelsesregler end de, der følger af funktionærloven, som personlig ordning.

Reservelæger ved Københavns Fængsler

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes som reservelæger ved Københavns Fængsler.

2. Ansættelse

Ansættelse af reservelæger i faste stillinger sker for indtil 3 år ad gangen med adgang til forlængelse med indtil 3 år, maksimalt 6 år i alt.

Der kan i særlige tilfælde optages forhandlinger mellem Yngre Læger og ansættelsesmyndigheden og aftales fastansættelse uden tidsbegrænsning

Ansættelse som 1. reservelæge sker for 5 år.

3. Arbejdstidsregler

Reservelæger ved Københavns Fængsler følger arbejdstidsreglerne i organisationsaftale af 13. februar 2003 for reservelæger, afdelingslæger m.fl. under Hovedstadens Sygehusfællesskab. Bestemmelserne fremgår af organisationsaftalens afsnit III. Arbejdstid, vagt, fridage mv., §§ 13-26.

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg, der er pensionsgivende:

Til reservelæger på løntrin 4 ydes et tillæg på 39.800 kr. årligt.

Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 44.800 kr. årligt.

Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 8 ydes et tillæg på 59.900 kr. årligt.

Til 1. reservelæger ved Københavns Fængsler ydes der et tillæg på 42.900 kr. årligt, der efter 2 års anciennitet som 1. reservelæge forhøjes til 54.900 kr. årligt.

Til 1. reservelæger ved Københavns Fængsler med 2 års anciennitet som 1. reservelæge, som har opnået autorisation som speciallæge, og som er ansat i en afdeling med det pågældende speciale, ydes endvidere et særligt tillæg på 11.900 kr. årligt.

5. Sygdom

Tidsbegrænset ansatte reservelæger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Sygdommen er indtrådt forud for eller senest en måned inden ansættelsens ophør og
- b) Reservelægen umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis reservelægen i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

Udbetaling af løn under sygdom foretages for tiden fra sygdommens indtræden indtil raskmelding, dog maksimalt indtil udgangen af den 5. måned efter måneden hvor sygdommen indtrådte. Hvis der forud for de seneste 12 måneder før sygdommens indtræden er udbetalt løn under sygdom, afkortes det tidstrum hvor der ydes løn under sygdom tilsvarende.

6. Barsel

Tidsbegrænset ansatte reservelæger, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i henhold til Barselsaftalen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
- b) Reservelægen umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis reservelægen i denne periode har

haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

7. Opsigelse

For tidsbegrænset ansatte reservelæger kan opsigelse finde sted med 1 måneds varsel fra den ansattes side og 3 måneders varsel fra arbejdsgiverside.

Militære reservelæger i Forsvaret

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der kontraktansættes som militære reservelæger i forsvaret.

Protokollatet omfatter ikke værnepligtige.

2. Ansættelse

Ansættelsen er tidsbegrænset.

3. Arbejdstid

Militære reservelæger er omfattet af arbejdstidsreglerne for tjenestemænd under Forsvarsministeriet, for tiden fastsat i Kundgørelse for Forsvaret B. 2-8. Ved merarbejde følges reglerne for tjenestemænd.

For fuldtidsansatte læger planlægges arbejdstiden på i gennemsnit 37 timer pr. uge.

Militære reservelæger er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

4. Bonus

Ved ansættelse i forbindelse med optagelse på den grundlæggende militære reservelægeuddannelse udbetales, efter 18 måneders samlet tjeneste eksklusiv værnepligtstjeneste, et engangsbeløb på kr. 55.000 (ureguleret) som bonus til den kontraktansatte reservelæge.

Det særlige bonusbeløb kan kun udbetales 1 gang til den enkelte.

5. Tillæg

Til reservelæger ydes et pensionsgivende tillæg på 55.800 kr. årligt.

Der henvises i øvrigt til aftalen mellem Forsvarskommandoen og Yngre Læger (i Forsvaret) om tillæg til reservelæger på nye lønformer af 26. september 2002.

6. Militærtillæg

Der ydes et militærtillæg på 32.200 kr. årligt. Der indbetales pensionsbidrag af militærtillægget i henhold til aftale mellem Forsvarsministeriet og Akademikernes Centralorganisation, senest aftale af 1. december 2000.

Militærtillægget ydes som vederlag for arbejdsydelser, mistede fridage, delt tjeneste, rådighedstjeneste, tjenesterejser, der ikke medfører overnatning, ulemper mv., der ikke er dækket af grundlønnen.

7. Tillæg i øvrigt

Der ydes variable ydelser, herunder bl.a. vagt- og øvelsetillæg, søtillæg, flyvetillæg, vederlag for rådighedstjeneste/tilkaldevagt fra hjemmet, og tillæg efter "FN-ydelsesordningen" efter de regler, der gælder for militære tjenestemænd (lønramme 21) i personelstrukturen af 1983.

8. Efteruddannelse

Kontraktansatte reservelæger kan efter forsvarets behov gennemgå de videregående uddannelser, der er nødvendige for avancement og hermed overtagelsen af mere krævende stillinger.

Lægernes tjeneste bør tilrettelægges sådan, at tjenesten indledes i operative enheder. Videregående uddannelser og efteruddannelser bliver givet efter egnethed og i et omfang, der tilpasses forsvarets aktuelle behov.

Vedrørende tjenestepligt følges de i medfør af Forsvarsministeriets bekendtgørelse nr. 828 af 10. december 1990 om forsvarets personel fastsatte regler.

9. Efterindtægt

Ved dødsfald ydes efterindtægt i henhold til reglerne i tjenestemandspensionslovens §§ 20-23.

10. Kontrakter

Kontraktudløb: Tidsbestemte kontrakter ophører uden opsigelse ved udløbet af den i kontrakten aftalte ansættelsesperiode.

Kontraktopsigelse: Inden den kontraktansatte reservelæges møde ved forsvaret kan opsigelse af kontrakten fra begge sider ske uden varsel. Efter tiltræden kan kontrakten opsiges af begge parter med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned. Ved opsigelse på grund af tilskadekomst i tjenesten forlænges den ansættende myndigheds opsigelsesvarsel til 6 måneder.

I tilfælde af grov misligholdelse af kontraktforholdet fra modpartens side kan kontrakten opsiges med øjeblikkelig virkning. Endvidere kan den ansættende myndighed opsiges kontrakten uden varsel, såfremt den ansatte gør sig skyldig i handlinger i eller uden for tjenesten, der er uforenlige med den tillid, som bestridelsen af den pågældendes militære stilling kræver. Suspenderes den kontraktansatte reservelæge i henhold til afsnittet om suspension kan den pågældende opsiges kontrakten med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Midlertidigt kontraktophør: Til dokumenteret indtræden i obligatorisk uddannelse til selvstændigt virke som læge, jf. Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1256 af 25. oktober 2007, skal den ansættende myndighed meddele midlertidig ophævelse af kontrakten, forudsat dette varsles med 3 måneder.

Midlertidig kontraktophævelse kan i øvrigt gives, når det ikke strider mod forsvarets interesse.

Midlertidig kontraktophævelse med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag kan gives, når:

- a) det er aftalt mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Yngre Læger,
- b) kontraktophævelsen bruges til studier og
- c) studierne er i forsvarets interesse.

Midlertidig kontraktophævelse kan gives indtil kontraktperiodens aftalte udløb. Det er Forsvarsministeriets Personalestyrelses ansvar, at der er en stilling ledig til den kontraktansatte reservelæge ved udløbet af den midlertidige kontraktophævelse og indtil det aftalte udløb af kontraktperioden.

Suspension: Kontraktansatte militære reservelæger kan suspenderes eller midlertidig overføres til andet arbejde, når den pågældende har pådraget sig begrundet mistanke om et forhold, der fratager den pågældende den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at vedkommende fortsat udfører sit hidtidige arbejde.

Under suspensionen oppebæres 2/3 af sædvanlig løn eksklusive særlige ydelser. Lønnen reduceres med virkning fra den 1. i måneden efter suspensionen, mens særlige ydelser bortfalder med virkning fra suspensionsdagen. Hvis lønnen allerede er udbetalt, modregnes den for meget udbetalte 1/3 løn så vidt muligt i førstkommende lønudbetaling.

De nærmere retningslinjer for suspension fastsættes af Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

11. Beredskabsforøgelse

Beredskabsforøgelse giver ikke adgang til døgnstillæg, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage mv. eller natpenge mv.

Ved iværksættelse af forøget beredskab kan forsvarschefen sætte de udsendte arbejdstidsregler ud af kraft.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse kan af beredskabsmæssige hensyn bestemme, at nærværende overenskomst sættes helt eller delvist ud af kraft.

Kliniske assistenter

1. Område

Dette protokollat omfatter kliniske assistenter ansat i tidsbegrænsede stillinger på universiteterne med henblik på medicinsk klinisk forskning og med hovedparten af tjenestetiden placeret på sygehusafdelinger.

2. Arbejdsområde

Den kliniske assistent arbejder under ledelse med opgaver inden for klinisk medicinsk forskning. Den kliniske assistent varetager som en del af stillingen også andre kliniske og undervisningsmæssige opgaver.

3. Ansættelse

Ansættelse sker for en periode af indtil fire år. Genansættelse ud over fire år kan ikke finde sted. Opmærksomheden henledes på lov om tidsbegrænset ansættelse.

Ansættelse forudsætter medicinsk kandidateksamen og relevant klinisk erfaring.

4. Tillæg

Der ydes følgende pensionsgivende tillæg:

Til kliniske assistenter på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 39.800 kr. årligt.

Til kliniske assistenter på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 44.800 kr. årligt.

Til kliniske assistenter på løntrin 8 og derover ydes et tillæg på 59.900 kr. årligt.

5. Sygdom

Kliniske assistenter hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Sygdommen er indtrådt forud for eller senest en måned inden ansættelsens ophør og
- b) Den kliniske assistent umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis den kliniske assistent i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

Udbetaling af løn under sygdom foretages for tiden fra sygdommens indtræden indtil raskmelding, dog maksimalt indtil udgangen af den 5. måned efter måneden hvor sygdommen indtrådte. Hvis der forud for de seneste 12 måneder før sygdommens indtræden er udbetalt løn under sygdom, afkortes det tidsrum hvor der ydes løn under sygdom tilsvarende.

6. Barsel

Kliniske assistenter, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i henhold til Barselsaftalen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
- b) Den kliniske assistent umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis den kliniske assistent i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

Lægen på skoleskibet "Danmark"

1. Område

Protokollatet omfatter lægen på skoleskibet "Danmark".

2. Ansættelse

Lægen ansættes efter opslag. Ansættelsen udløber med udgangen af den måned, hvor lægen forlader tjenesten ved skoleskibet, medregnet den tid, som efter hjemkomsten medgår til rapportaflæggelse og andre tjenstlige forretninger.

3. Arbejdstid

Lægen tilrettelægger sit arbejde i samråd med skibsføreren.

Som kompensation for manglende frihed på søn- og helligdage under tjeneste til søs har skibslægen, når vedkommende finder det forsvarligt efter vurdering af helbredssituationen om bord, og det sker i overensstemmelse med skibsførerens myndighedsudøvelse om bord i henhold til lovgivningen, frihed til at forlade skibet, så længe det ligger i havn.

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg, der er pensionsgivende:

Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 39.800 kr. årligt.

Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 44.800 kr. årligt.

Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 8 og derover ydes et tillæg på 59.900 kr. årligt.

5. Sygdom

Ved sygdom følger lægen de regler som gælder for andet påmønstret personale.

6. Øvrige vilkår

Under tjenesten ydes der lægen kost og logi på skoleskibet, og der tilkommer pågældende uniformsgodtgørelse svarende til den, de øvrige officerer om bord modtager.

Læger ved Forsvaret, der er i klinisk basisuddannelse (KBU)

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der som led i klinisk basisuddannelse (KBU) ansættes ved Forsvaret, jf. § 17 i Bekendtgørelse nr. 1256 af 25. oktober 2007 om lægers kliniske basisuddannelse.

2. Arbejdstid

Den ansatte er omfattet af arbejdstidsreglerne i pkt. 3 og 7 i bilag 5 til overenskomsten.

3. Tillæg

Til den ansatte ydes et pensionsgivende udligningstillæg, der udgør forskellen mellem basistrinnet efter overenskomsten og den til enhver tid aftalte basisløn for reservelæger på trin 1 i Overenskomst for underordnede læger indgået mellem RLTN og Yngre Læger.

4. Sygdom

Læger i klinisk basisuddannelse, hvis ansættelse ved Forsvaret er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Sygdommen er indtrådt forud for eller senest 9 måneder efter ansættelsens ophør og
- b) lægen i klinisk basisuddannelse umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis turnuslægen i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

Udbetaling af løn under sygdom foretages for tiden fra sygdommens indtræden indtil raskmelding, dog maksimalt indtil udgangen af den 5. måned efter måneden hvor sygdommen indtrådte. Hvis der forud for de seneste 12 måneder før sygdommens indtræden er udbetalt løn under sygdom, afkortes det tidsrum hvor der ydes løn under sygdom tilsvarende.

5. Barsel

Læger i klinisk basisuddannelse, hvis ansættelse ved Forsvaret er ophørt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i henhold til Barselsaftalen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 9 måneder efter ansættelsens ophør og
- b) Lægen i klinisk basisuddannelse umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis Lægen i klinisk basisuddannelse i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes som ny bilag 9:

Bilag 9

Læger i hoveduddannelsesforløb i staten

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes i hoveduddannelsesforløb i staten.

2. Tillæg ved ansættelse i hoveduddannelsesforløb i staten

Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, ydes et pensionsgivende tillæg på 41.500 kr. årligt.”

3. Tillæg efter 2,5 år i hoveduddannelsesforløb

Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, og har gennemført 2,5 år i hoveduddannelsesforløb, ydes et pensionsgivende tillæg på 67.900 kr. årligt.

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde og baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling i Den Statslige Kompetenceudvikling (www.kompetenceudvikling.dk).

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudvikling bør ske ved brug af et varieret udbud af metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

1. Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen – herunder anvendelse af midler fra kompetencefonden.
2. Drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

SU (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU kan det eventuelt – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til akademikergruppen, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne og nyuddannede akademikere. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der

således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik til introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, der hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Det er væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse i de nye lønsystemer, således at anvendelsen af de nye lønsystemer kan understøtte den ønskede kompetenceudvikling. Dette gælder såvel på institutionsniveau som i forhold til den enkelte medarbejder.

Åbenhed om kriterier og begrundelser for ydelser af tillæg bidrager til at synliggøre sammenhængen mellem institutionens målsætninger/strategi og den ønskede kompetenceudvikling.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrunder det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønsystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen samt visse kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper aftales centralt, mens øvrige løndelev for såvel personalegrupper som enkeltpersoner aftales decentralt og på lokalt niveau.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale og lokale løndelev - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

I. Forhandlingsniveauer

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. § 5, indgås mellem Finansministeriet og Yngre Læger.

2. Decentralt niveau, jf. § 5, stk. 2

Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til *grupper af medarbejdere* inden for et enkelt ministerium eller dele heraf indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Yngre Læger eller den tillidsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

3. Lokalt niveau, jf. § 5, stk. 3-7

A. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra Yngre Læger).

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløn, i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

B. Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i pkt. A. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye lønsystemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *lokale forhandlingsregler (fleksible forhandlingsregler)*.

Ordningen giver mulighed for, at det mellem den lokale ledelse og de(n) stedlige tillidsrepræsentant(er) kan aftales, at personlige tillæg – i form af varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag – indgås på grundlag af konkret lønforhandling direkte mellem leder og medarbejder.

En aftale om lokale forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

De nærmere rammer og procedurer mv. for forsøg med lokale forhandlingsregler fastlægges i den lokale aftale, herunder bestemmelser om hvilke ansatte/medarbejdergrupper, der omfattes af ordningen, og om hvilke tillæg/tillægstyper – f.eks. kun engangsvederlag – der forhandles direkte mellem ledelse og den ansatte. Endvidere kan aftalen f.eks. indeholde procedurer for information af tillidsrepræsentanten.

Forhandlinger finder sted mindst én gang årligt, hvis den ansatte eller ledelsen ønsker det.

Forhandlingssystemet bygger på en dialog på to niveauer:

1. De overordnede principper og procedurer for løndannelsen i de nye lønsystemer samt de overordnede økonomiske rammer herfor drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten(erne).
2. Aftaler om personlige, varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte. Den ansatte kan under forhandlingen lade sig bistå af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af konkrete forhandlinger mellem den enkelte ansatte og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på syv hverdage fra

modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. I modsat fald anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Herudover er der ikke særlige proceskrav, da det er op til de enkelte institutioner at indrette sig efter de lokale behov. Det anbefales, at det lokalt overvejes, hvordan både medarbejdere og ledere bedst bliver klædt på til forhandlingerne, fx gennem adgang til oplysninger om løndannelsen på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik.

Det forudsættes, at der i ministeriet/styrelsen/institutionen aftales rammer for:

- a) den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- b) sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- c) indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Hvis parterne er enige herom, kan der - såvel på ministerie- som styrelses-/institutionsniveau - nedsættes lokale lønudvalg med repræsentanter for den lokale ledelse samt lokale repræsentanter for Yngre Læger med henblik på at fastlægge disse rammer.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale, således at forhandlingerne kan tage udgangspunkt i et kendt, fælles grundlag. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan eventuelt indgå som et element i lønpolitikken.

III. Rets- og interessetvister

A. Retstvister

Brud på og fortolkning af decentrale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler, jf. hovedaftalen.

B. Interessetvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra ministeriet og Yngre Læger. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Yngre Læger. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

I de tilfælde, hvor uenigheden vedrører tillægsfastsættelse i forbindelse med nyansættelser eller væsentlige stillingsændringer, dvs. hvor der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller hvor ændringen har et sådant omfang, at den kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, opretholdes dog den hidtil gældende praksis.

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

A. *Aftaler om tillæg*, der er indgået mellem Finansministeriet og Yngre Læger efter bemyndigelse, kan opsiges i tilknytning til og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af den pågældende overenskomst. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere*, jf. § 5, stk. 2, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og Yngre Læger eller dennes repræsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af overenskomsten, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

C. *Aftaler om tillæg*, jf. § 5, stk. 3 og 4 og 7 kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

D. *Tillæg*, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som *personlige ordninger*.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en *afgørende del af selve stillingsindholdet*, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles

med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler, dvs. ved faglig voldgift.