

Overenskomst  
mellem  
Foreningen af Speciallæger  
og  
Fíggjarmálaráðið  
2021

## **Kapittel 1** **Overenskomstens område m.v.**

### *Overenskomstens område og ansættelsesformer*

§ 1. Overenskomsten omfatter lægelig direktør, ledende overlæger/professorer, specialeansvarlige overlæger og overlæger.

*Stk. 2.* Lægelig direktør kan ansættes på overenskomstvilkår, åremålsvilkår, kontraktvilkår eller tjenestemandsvilkår efter Fíggjarmálaráðsins beslutning.

*Stk. 3.* Ledende overlæger kan ansættes på overenskomstvilkår, åremålsvilkår, kontraktvilkår eller tjenestemandsvilkår efter Fíggjarmálaráðsins beslutning.

*Stk. 4.* Specialeansvarlige overlæger og overlæger kan ansættes på overenskomstvilkår eller tjenestemandsvilkår efter Fíggjarmálaráðsins beslutning.

*Stk. 5.* Ansættelse som lægelig chef forudsætter, at lægen af Sundhedsstyrelsen er meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, jf. Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1248 af 24. oktober 2007. I ganske særlige tilfælde kan der ansættes lægelige chefer, der ikke opfylder ovenstående krav.

*Stk. 6.* For ansættelse på tjenestemandsvilkår henvises der til tjenestemandsløvgivningen. For ansættelse på åremålsvilkår og kontraktvilkår henvises der til henholdsvis *Protokollat nr. 1: Ansættelsesvilkår ved åremålsansættelse af lægelige chefer*, samt *bilag til protokollat nr. 1: Rammeaftale om åremålsansættelse* og *Protokollat nr. 2: Rammeaftale om kontraktansættelse af lægelige chefer*.

*Stk. 7.* En overlæge kan ansættes på deltid efter aftale med Fíggjarmálaráð. Arbejde ud over det aftalte timetal skal i videst muligt omfang søges undgået. Eventuelle arbejdstimer ud over det aftalte og op til 40 timer pr. uge i gennemsnit honoreres med normal timeløn, og der indbetales pensionsbidrag for de præsterede mertimer. I stedet for betaling kan mertimer afspadseres i forholdet 1:1.

*Stk. 8.* Hvor der i overenskomsten og i bilag til overenskomsten henvises til lovgivning, er der tale om færøsk lovgivning, medmindre andet fremgår.

### *Arbejdsområde m.v.*

§ 2. Ansættelse finder sted ved Heilsuverk Føroya med tjeneste indtil videre ved en sygehusafdeling/et område/et sygehus eller en lignende sygdomsbehandlende institution. For lægelig direktør finder ansættelse endvidere sted ved Heilsumálaráðsins forvaltningsområder.

*Stk. 2.* Arbejdsområdet omfatter de arbejdsopgaver, der er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold, herunder varetagelse af patientbehandling og konsulenttjeneste til andre afdelinger, ambulatorier m.v. på eget sygehus og andre sygehuse inden for samme fagområde, jf. bilag 1 om udetjeneste. Undervisning af en afdelings eget personale m.fl. hører ligeledes under arbejdsområdet. Efter aftale mellem Heilsuverk Føroya og Foreningen af Speciallæger kan arbejdsområdet også omfatte bl.a. tilgrænsende opgaver under socialområdet.

*Stk. 3.* En specialeansvarlig overlæge er tillagt den lægelige ledelse af et lægeligt speciale i henhold til en stillingsbeskrivelse. Et specialeansvar kan tillægges en eller flere overlæger ud fra en vurdering af afdelingens størrelse og kontinuitetshensyn. I visse tilfælde kan særlige lægelige funktionsområder - eksempelvis distriktsopdeling eller ekspertområder - være sidestillet med et selvstændigt specialeansvar ud fra en konkret vurdering af funktionsområdet karakter.

*Stk. 4.* For enhver overlægestilling fastlægges i en stillings- og funktionsbeskrivelse omfanget og de til stillingen knyttede særlige funktioner, herunder ledelsesfunktioner, eventuel konsulentforpligtelse m.v. Stillings- og funktionsbeskrivelsen skal foreligge ved stillingsopslag.

## Kapittel 2 Løn m.v.

§ 3. Udover grundlønnen, jf. § 4, kan der ydes funktions- og kvalifikationstillæg, jf. §§ 5-6. Disse løndele forhandles lokalt i henhold til bilag 3.

*Stk. 2.* Til overlæger, som er ansat på tjenestemandsvilkår, ydes et særligt tillæg (paraplytillæg) på kr. 3000,- pr. måned (31.3 2018 niveau), som reguleres med den aktuelle reguleringsprocent.

### Grundløn

§ 4. Lønnen udgøres af pensionsgivende grundløn. Grundlønnen er tjenestemandsgrundløn (dansk tjenestemandsgrundløn) og et pensionsgivende tillæg.

*Stk. 2.* Grundlønnen og alle andre løndele reguleres med den aktuelle reguleringsprocent. 1. oktober 2021 er den aktuelle reguleringsprocent 1.064474%:

#### Lægelig direktør:

	Grundbeløb 31.03.2018	Aktuel årsløn	Månedsløn
Løntrin 53		743.773,75	63.235,52
+ pensionsgivende tillæg	169.223,00	176.560,21	15.011,12
+ pensionsgivende tillæg (§4, stk )	34.812,00	36.321,41	3.088,04
Løn i alt		956.654,42	81.334,68

#### Ledende overlæge:

	Grundbeløb 31.03.2018	Aktuel årsløn	Månedsløn
Løntrin 52		677.413,00	57.593,54
+ pensionsgivende tillæg	165.191,00	172.353,43	14.653,46
+ pensionsgivende tillæg (§4, stk )	34.812,00	36.321,41	3.088,04
Løn i alt		920.020,48	75.335,04

#### Overlæge/specialeansvarlig overlæge:

	Grundbeløb 31.03.2018	Aktuel årsløn	Månedsløn
Løntrin 52		677.413,00	57.593,54
+ pensionsgivende tillæg	130.781,00	136.451,46	11.601,08
Løn i alt		830.335,44	69.194,62

*Stk. 3.* Centralt aftalte ikke-pensionsgivende tillæg til overlæger, specialeansvarlige overlæger og ledende overlæger:

1. Overlægerne i øre-næse-hals, øjensygdomme samt en overlæge i intern medicin ved Klaksvig sygehus og en overlæge i intern medicin ved Suderø sygehus ydes et særligt ikke-pensionsgivende belastningstillæg på 110.082,00 kr. pr. år af 31.marts 2018 niveau.
2. Dekompressionstanken på Landssygehuset bemannes med en, to eller tre narkoselæger, der ydes et særligt ikke-pensionsgivende dykkertillæg på 110.082,00 kr. pr. år af 31.marts 2018 niveau.
3. Overlæger ydes honorering for lægebemandet patienttransport med fly, svarende til to vagthonorarer for vagt uden for tjenestestedet henholdsvis på hverdage, og på lørdage, søndage og sønehelligdage).

*Stk. 4.* Lægelig direktør og andre lægelige chefer i højere stilling end eller på niveau med ledende overlæger ydes et pensionsgivende tillæg på 34.812,00. (31. marts 2018 niveau).

*Stk. 5.* Overenskomstansatte overlæger, ansat efter 1. december 2021, aflønnes udover grundlønnen desuden med overlægetillæg, som stiger, svarende til speciallægeanciennitet. Der ydes 4.000 kr./mdr. (31.3 2018 niveau) indtil 2 års speciallægeanciennitet, 6.500 kr./mdr. (31.3 2018 niveau) efter 2 års speciallægeanciennitet og 9.000 kr./mdr. (31.3 2018 niveau) efter 5 års speciallægeanciennitet.

**§ 5.** Funktionstillæg ydes udover grundløn og er pensionsgivende:

Til alle overlæger, der har nedenstående funktioner ydes tillæg på 2.000 kr./mdr. (31.3 2018 niveau) pr. funktion

- funktionsledende overlæge
- uddannelsesansvarlig overlæge
- forskningsansvarlig overlæge

Der kan maksimalt gives tillæg for 3 funktioner/kvalifikationer af de forhåndsftalte tillæg, under § 5 og § 6.

Der er herudover hjemmel til at give funktionsstillæg for særlige lægefaglige funktioner.

**§ 6.** Kvalifikationstillæg ydes udover grundløn og er pensionsgivende: Til alle overlæger, der har nedenstående kvalifikationer ydes tillæg på 2.000 kr./mdr. (31.3 2018 niveau) pr. kvalifikation.

- Forskning (herunder opnået PhD- eller doktorgrad)
- Udvikling og Kvalitet (fx erfaring med arbejde med og implementering af Forbedringsmodellen)

Der kan maksimalt gives tillæg for 3 funktioner/kvalifikationer af de forhåndsftalte tillæg, under § 5 og § 6.

Der er herudover hjemmel til at give kvalifikationstillæg for særlige lægefaglige kvalifikationer. §

**7.** For overenskomstansatte, åremålsansatte og kontraktansatte lægelige chefer og overlæger indbetales pensionsbidrag på 20% af de pensionsgivende løndele i henhold til § 4, stk. 1-2 og 4, og §§ 5-6.

*Stk. 2.* For tjenstemandsansatte lægelige chefer og overlæger indbetales supplerende pension svarende til 20% af de pensionsgivende tillæg i henhold til § 4, stk. 1-2 og 4, og §§ 5-6.

*Stk. 3.* Vagthonorarer for vagt på tjenestestedet, vagt uden for tjenestestedet og beredskabsvagt er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag af disse løndele er 10%.

*Stk. 4.* Indbetaling skal ske i henhold til pensionsloven, hvortil der henvises i øvrigt.

*Stk. 5.* For ansatte, der er fyldt 67 år, udbetales det efter aftalen gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed. Ved udbetaling som løn gælder, at der ikke beregnes særlig feriegodtgørelse af beløbet, at beløbet ikke er pensionsgivende, og at beløbet ikke indgår ved beregning af merarbejdsbetaling. For tjenestemænd, der er fyldt 67 år, udbetales pensionen af de pensionsgivende tillæg ligeledes som løn.

*Stk. 6.* Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede lægelige tjenestemænd samt for pensionerede lægelige tjenestemænd fra den danske stat, regioner, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til. Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse.

*Stk. 7.* Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan kun ske i overensstemmelse med bestemmelserne i pensionsloven.

*Stk. 8.* Der er ret til indbetaling til Lægernes Pension i overensstemmelse med pensionsloven.

### **Kapitel 3** **Arbejdstid, vagt, beredskab, kompensationsfrihed m.m.**

#### *Arbejdstid og merarbejde*

**§ 8.** For fuldtidsbeskæftigede overlæger er ikke fastsat en højeste arbejdstid. Disse overlægers arbejdstid kan derfor ikke afgrænses til et bestemt omfang, hvoraf følger, at der ikke kan ydes godtgørelse for overarbejde. Arbejdet søges tilrettelagt således, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget overlæge ikke væsentligt overstiger 40 timer pr. uge.

*Stk. 2.* Det daglige arbejde tilrettelægges under hensyn til afdelingens/områdets/sygehusets eller institutionens drift, herunder patientbehandling, undervisning og forskning, samt de af ledelsen nærmere fastsatte bestemmelser herfor. For den enkelte overlæge, der er pålagt vagt på hverdage og på lørdage, søndage og søgnehellidage, udarbejdes for en lokalt nærmere fastsat periode en plan over vagter, ugentlige fridage og eventuelle afspadseringsdage. Det fastsættes ligeledes lokalt, hvor lang tid forud for periodens start, at overlægen kan påregne, at denne plan foreligger. Ved ændringer i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

*Stk. 3.* Godtgørelse for merarbejde kan alene ydes for tjenesteligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenestefordeling eller i øvrigt har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenestelige pligter.

*Stk. 4.* Godtgørelse kan endvidere kun ydes, såfremt merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

*Stk. 5.* Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af erstatningsfrihed af samme varighed som merarbejdet med tillæg af 50%. Såfremt tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med betaling, som andrager timetal gange timelønnen.

## *Vagtformer*

§ 9. Overlæger kan indgå i følgende vagtformer:

1. Vagt på tjenestestedet, hvor overlægen opholder sig på sygehuset og er til rådighed for effektivt arbejde, jf. § 10,
2. vagt uden for tjenestestedet, hvor overlægen tilkaldes til effektivt arbejde, jf. § 11, og
3. beredskabsvagt, jf. § 12.

### *Vagt på tjenestestedet*

§ 10. Under vagt på tjenestestedet opholder overlægen sig på sygehuset og er til rådighed for effektivt arbejde. Vagt på tjenestestedet, der ikke ligger i forlængelse af en tjeneste, planlægges med en varighed på minimum 13 timer. Vagt på tjenestestedet kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

*Stk. 2.* Vagt på tjenestestedet betales på hverdage med 4.058,23 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau)

Vagt på tjenestestedet betales på lørdage, søndage og søgnehellidage med 5.535,43 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau). Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

*Stk. 3.* Under vagt på tjenestestedet stilles et vagtværelse af tidssvarende standard til rådighed

### *Vagt udenfor tjenestestedet*

§ 11. Vagt uden for tjenestestedet indebærer, at overlægen skal kunne give møde omgående efter tilkald, dog normalt senest 30 minutter efter tilkald. Overlægen tager ud fra en lægelig vurdering selv stilling til, om det er nødvendigt at indfinde sig på afdelingen. Vagt uden for tjenestestedet kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

*Stk. 2.* Overlæger, der har vagt uden for tjenestestedet, kan foretage stuegang for patienter, hvor den vagthavende overlæge under hensyn til tidssvarende lægefaglige standarder skønner det nødvendigt. Hvis der på en afdeling er indlagt patienter, hvor det ud fra den vagthavende overlæges vurdering skønnes påkrævet, at disse patienter på et eller andet tidspunkt under vagtperioden skal tilses af overlægen, kan tidspunktet for tilsynet af praktiske grunde foregå på et på forhånd aftalt tidspunkt.

*Stk. 3.* Vagt uden for tjenestestedet betales på hverdage med 1.803,65 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau) og på lørdage, søndage og søgnehellidage med 2.729,00 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau). Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %. Har en overlæge inden for en kalendermåned undtagelsesvis mere end 10 vagter uden for tjenestestedet, betales en særlig godtgørelse, der udgør 50 % af vagthonoraret for den 11.-15. vagt og 100 % af vagthonoraret for den 16. og følgende vagter. Den særlige godtgørelse er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

*Stk. 4.* Ved tilkald under vagt uden for tjenestestedet i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres overlægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

*Stk. 5.* Ved frivillig ombytning af vagter, udløses ikke ekstra betaling, selv om antallet af vagter overstiger 10 pr. måned.

## *Beredskabsvagt*

§ 12. Beredskabsvagter vil typisk kunne etableres ved afdelinger, hvor der ikke indgår et tilstrækkeligt antal speciallæger i vagten. Beredskabsvagt kan endvidere etableres med baggrund i afdelingernes stabsopbygning og vagtfunktioner. Det kan typisk være, hvor en afdeling omfatter flere specialer, som ikke er fuldt ud dækket af bagvagtlaget, hvor bagvagtlaget ikke dækker etablerede ekspertområder, fagområder eller grenspecialer, eller hvor en afdelings speciallæger har udadgående vagtforpligtelse. Beredskabsvagter kan anvendes ved vagter, hvor der primært er tale om behov for telefoniske henvendelser til vagthavende, og hvor der sjældent er behov for fremmøde. Beredskabsvagt indebærer, at overlægen skal kunne give møde på afdelingen med et efter omstændighederne passende varsel. Overlægen tager ud fra en lægelig vurdering selv stilling til, om det er nødvendigt at indfinde sig på afdelingen. Beredskabsvagt kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

*Stk. 2.* Beredskabsvagt betales på hverdage med 1.352,75 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau) og beredskabsvagt på lørdage, søndage og søgnehellidage med 1.912,34 kr. pr. vagt (31. marts 2018 niveau). Vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Har en overlæge inden for en kalendermåned undtagelsesvis mere end 10 beredskabsvagter, betales en særlig godtgørelse, der udgør 50 % af vagthonoraret for den 11.-15. vagt og 100 % af vagthonoraret for den 16. og følgende vagter. Den særlige godtgørelse er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

*Stk. 3.* Det effektive arbejde under beredskabsvagt indregnes i arbejdstiden.

*Stk. 4.* Ved tilkald under beredskabsvagt i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres overlægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

*Stk. 5.* Bestemmelserne om beredskabsvagt er ikke til hinder for, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for etablering af rådighedsordning for særlige formål, herunder hvor der er færre end 3 overlæger, som indgår i ordningen.

### *Effektivt arbejde under vagt på eller uden for tjenestestedet*

§ 13. Det effektive arbejde under vagt indregnes i arbejdstiden. I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling for effektivt arbejde under vagt. Betalingen udgør 589,40 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau).

*Stk. 2.* Såfremt tilgodehavende afspadsring som følge af vagtarbejde for overlæger ikke er givet ved udgangen af 3. måned, efter det er præsteret, udbetales timerne med 589,40 kr. pr. time (31. marts 2018 niveau). Der kan lokalt aftales at tilgodehavende afspadsring, der ikke er givet ved udgangen af 3. måned, efter det er præsteret, kan afspadsres på et senere aftalt tidspunkt.

*Stk. 3.* Det effektive arbejde under vagt opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes. Ved tilkald uden for tjenestestedet regnes det effektive arbejde fra tilkaldelsen til afslutningen af arbejdet. Telefonopkald under vagten opgøres dog svarende til den faktiske belastning. Det gennemsnitlige antal timers effektive arbejde under vagt fastlægges efter lokal forhandling for hvert enkelt vagtlag.

*Stk. 4.* Hvis parterne ikke kan blive enige, foretages en arbejdstidsregistrering, herunder opgørelse af det effektive arbejde under vagter, i en 3-måneders periode.

*Stk. 5.* En lokal aftale om gennemsnitsopgørelse kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Når aftalen opsiges, indledes forhandlinger om en ny aftale.

### *Effektivt arbejde under beredskabsvagten*

§ 14. Det effektive arbejde under vagt indregnes i arbejdstiden. Det effektive arbejde opgøres efter bestemmelserne anført under § 13.

### *Øvrige vagtbestemmelser*

§ 15. Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af vagt uden for tjenestestedet og vagt på tjenestestedet, kan vagter normalt højst pålægges hvert 5. døgn regnet som et gennemsnit for en vagtperiode.

*Stk. 2.* Under fravær på grund af ferie, sygdom, graviditet, barsel, adoption og børns sygedage, jf. § 25 og § 28, ydes erstatning for mistet vagtindtægt. Der ydes ikke erstatning for mistet vagtindtægt, når ferie afholdes med feriegodtgørelse.

*Stk. 3.* Overlæger, afdelingslæger og 1. reservelæger/reservelæger kan indgå i samme vagtlag uanset sygehustype.

### *Seniorvilkår*

§ 16. Vagt på tjenestestedet, jf. § 10, kan pålægges indtil overlægens fyldte 62. år. For overlæger, der er fyldt 62 år, kan vagt på tjenestestedet alene finde sted efter aftale mellem Heilsuverk Føroya og den pågældende overlæge. Vagt uden for tjenestestedet, jf. § 11, kan pålægges indtil overlægens fyldte 64. år. For overlæger, der er fyldt 64 år, kan vagt uden for tjenestestedet alene finde sted efter aftale mellem Heilsuverk Føroya og den pågældende overlæge. Det bør tilstræbes, at der i videst muligt omfang sker en vagtudtynding for overlæger, der er fyldt 62 år.

*Stk. 2.* Overlæger, der efter det 60. år har vagt på tjenestestedet, samt overlæger, der efter det 62. år har vagt uden for tjenestestedet eller beredskabsvagt, har ret til 2 ugers frihed med løn om året. For tjenestemandsansatte overlæger, der har ret til en uges kompensationsfrihed, bortfalder denne kompensationsfrihed samtidig hermed.

*Stk. 3.* Ældre medarbejdere skal have tilbudt en seniorsamtale. Formålet er at have fokus på ønsker og forventninger til arbejdslivet. I relation til fortsat vagtdeltagelse er det relevant at tage en drøftelse i god tid, før muligheden for udtræden af vagten indtræffer, med henblik på at afsøge mulighederne for fortsat vagtdeltagelse. Der henvises iøvrigt til Landsstyrets seniorpolitik, der vedlægges som bilag 6.

### *Erstatningsfrihed*

§ 17. Overlæger har normalt fri på lørdage, søndage, søgnehelligdage og faste fridage: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskeaften, 2. påskedag, store bededag, flagdag (25. april), Kristi himmelfartsdag, pinseaften, 2. pinsedag, grundlovsdag efter kl. 12, ólavskuaften (28. juli) efter kl. 12, ólavskudag (29. juli), juleaften, 1. juledag, 2. juledag og nytårsaften. Søgnehelligdage (bortset fra lørdage og søndage) medregnes i den ugentlige arbejdstid med 8 timer for fuldtidsansatte.

*Stk. 2.* Har en overlæge haft tjeneste, vagt på eller uden for tjenestestedet på en lørdag, søndag eller søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor. Denne fridag medregnes ikke i den ugentlige arbejdstid.



*Stk. 3.* Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed. Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer, dog 32 timer, såfremt der er indgået aftale om nedsættelse af hviletiden. Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

*Stk. 4.* Har en overlæge haft beredskabsvagt på en søndag eller sønehelligdag ydes en anden fridag herfor. Har der været fremmøde under beredskabsvagt på en lørdag ydes ligeledes en anden fridag. Disse fridage medregnes ikke i den ugentlige arbejdstid. En fridag skal udgøre mindst 35 timer, dog 32 timer, såfremt der er indgået aftale om nedsættelse af hviletiden. Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

#### *Hviletid og fridøgn*

**§ 18.** Med henblik på en fortsat opretholdelse af et rimeligt beredskab inden for sygehus- og institutionsområdet m.v. gælder der udover bestemmelserne i arbejdsmiljøloven disse regler:

- 1) Vagt bortset fra effektiv tjeneste er hviletid.
- 2) Under vagttjeneste bevirker telefonopkald, der ikke medfører aktivitet, ingen afbrydelse af hviletiden, dog således at der i tidsrummet kl. 23-07 kun kan indgå indtil 3 opkald (uden aktivitet), før hviletiden afbrydes.
- 3) Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Foreningen af Speciallæger kan det fastsættes, at nedsættelse af hviletiden mellem to døgn hovedarbejder til 8 timer kan finde sted.
- 4) Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Foreningen af Speciallæger kan det fastsættes, at der kan tilrettelægges tjeneste således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.
- 5) 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.

#### *Kompensationsfrihed*

**§ 19.** For overlæger og lægelige chefer, ansat før 1. februar 2017, hvor det ikke vil være muligt at tilrettelægge arbejdet på afdelingen på en sådan måde, at der kan holdes en ugentlig uforstyrret fridag, ydes som erstatning herfor 1 uges frihed årligt. Den anførte betingelse for 1 uges kompensationsfrihed må antages at være opfyldt, således at kompensationsfriheden kun bør nægtes i tilfælde, hvor det af særlige grunde er ganske klart, at overlægen normalt kan være sikker på at holde en ugentlig uforstyrret fridag.

*Stk. 2.* Kompensationsfrihed efter stk. 1 holdes så vidt muligt i sammenhængende perioder og fortrinsvis på tidspunkter, hvor fraværet er mindst følelig for afdelingens drift. Afviklingen af kompensationsfriheden sker uden begrænsning af reglerne i ferieloven eller § 21 i overenskomsten.

*Stk. 3.* Kompensationsfriheden kan efter aftale mellem den ansatte og Heilsuverk Føroya opspares med henblik på afvikling efter det 60. år eller på et andet aftalt tidspunkt. Fratræder den ansatte sin stilling inden den opsparede kompensationsfrihed er afviklet, udbetales de manglende dage med 8/2080 af den årlige faste løn (ekskl. pensionsbidrag) pr. ikke afviklet kompensationsfridag.

## *Efteruddannelse*

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

*Stk. 2.* Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige lederudviklingssamtale, aftale om en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. I efteruddannelsesplanen skal der både tages højde for udvikling af faglige som ledelsesmæssige kompetencer. Efteruddannelsesplanen kan have et flerårigt sigte.

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

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

*Stk. 3.* Efteruddannelse tilrettelægges under hensyn til både den enkelte overlæges ønsker og afdelingens behov og drift.

## **Kapittel 4 Øvrige ansættelsesvilkår**

### *6. ferieuge*

**§ 21.** Udover den ferie der optjenes efter ferieloven, optjener overlæger en særlig friuge om året. Der optjenes 0,42 særlige fridage med løn for hver måned i arbejde (5-dages uge). De særlige fridage optjenes i forhold til ansættelsesbrøken.

*Stk. 2.* Den særlige friuge optjenes og afholdes i ferieåret på samme måde som ferie efter ferieloven.

*Stk. 3.* Ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftaler, hvornår i ferieåret den særlige friuge skal afholdes. Friugen fastsættes i samråd med den ansatte med behørigt hensyn til arbejdspladsens drift. Den ansatte skal så tidligt som muligt underrette arbejdspladsen om, hvornår friugen tænkes afholdt. Fridagene kan afholdes enkeltvis, også som halve dage.

*Stk. 4.* Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan i stedet aftale, inden ferieåret begynder, at den særlige friuge eller del af den særlige friuge ikke afholdes, men udbetales, når ferieåret er slut, jf. stk. 8. Er der enighed derom, kan udbetaling også aftales i løbet af ferieåret.

*Stk. 5.* Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan også aftale, at den særlige friuge, eller del af den særlige friuge, som ikke er afholdt ved ferieårets afslutning, flyttes til afholdelse i et senere ferieår.

*Stk. 6.* Aftaler efter stk. 5 skal være skriftlige, og det skal også aftales, hvornår de overflyttede dage skal afholdes. Såfremt der ikke laves en særlig aftale efter 1. pkt., udbetales de særlige fridage efter ferieårets afslutning, jf. stk. 8.

*Stk. 7.* Afsluttes ansættelsesforholdet uden at den ansatte har afholdt den særlige friuge, eller en del af den, udbetales den, jf. stk. 8.

*Stk. 8.* Særlige fridage udbetales for hver fridag med ½% af den optjente løn i det forrige optjeningsår. I udregningen medregnes ikke løn, som er udbetalt i ferien, udbetalt ferieløn eller udbetalt ferietillæg.

### *Attestudstedelse*

§ 22. Det påhviler overlæger uden særligt vederlag at udfærdige eller medvirke ved udfærdigelsen af attester om de foretagne lægelige undersøgelser og behandlinger samt om disses resultat og om patienternes tilstand, for så vidt den pågældende attest vedrører den sygdom, som patienten behandles eller har været behandlet for på institutionen, eller attesten vedrører sådanne oplysninger, som institutionen måtte ligge inde med, og som i øvrigt ikke uden særlig vanskelighed vil kunne tilvejebringes.

*Stk. 2.* Uden særligt vederlag påhviler det herefter overlæger at udstede:

1. Dødsattester, herunder kopier, medicolegale ligsynsattester og attester vedrørende transport af lig, indstillings- og optagelsesattester til helbredelsesinstitutioner, plejehjem, alderdomshjem o.l., simple syge- og raskmeldinger, samt
2. udtalelser, der kan ligestilles med lægebrev og journaludskrifter, herunder sådanne politiattester, hvis indhold svarer til vidneudsagn.

*Stk. 3.* Overlæger kan kræve særskilt honorar for udstedelse af følgende attester, for så vidt honorar efter tidligere anerkendt praksis har kunnet kræves:

1. Attester til pensions- og forsikringsselskaber, samt attester til ankenævn, ankestyrelsen og arbejdsskadestyrelsen,
2. attester til sikringsstyrelsen i det omfang, hvor taksten er i henhold til gældende lov,
3. speciallægeerklæringer og sådanne erklæringer, der efter deres form og indhold må sidestilles hermed, samt
4. politierklæringer og erklæringer til retsligt brug indeholdende nærmere motiveret skøn.

*Stk. 4.* Den tid, der medgår til udfærdigelsen af de attester, for hvilke særskilt honorar kan kræves, kan ikke medregnes i arbejdstiden.

### *Konsultations- og praksisrettigheder*

§ 23. Overlæger har ret til at drive speciallægepraksis, herunder i henhold til sygesikringsoverenskomst om speciallægehjælp. Overlæger har ikke adgang til at udøve almen praksis.

*Stk. 2.* Overlæger har, efter nærmere aftale med sygehusledelsen, ret til at holde konsultation på sygehuset. Den må tidligst begynde kl. 15.

*Stk. 3.* Vagtbærende overlæger har efter Heilsuverk Føroyas godkendelse mulighed for at holde konsultation på sygehuset.

*Stk. 4.* For så vidt angår øvrige bestemmelser henvises til bilag nr. 4 vedrørende overlægers konsultations- og praksisrettigheder.

### *Oplysningspligt ved bibeskæftigelse*

§ 24. Ansatte efter denne overenskomst har pligt til at oplyse arbejdsgiver om mulig bibeskæftigelse, jf. bestemmelserne i bilag 9 om cheflægers, overlægers og afdelingslægers oplysningspligt ved bibeskæftigelse.

### *Barns sygedage*

§ 25. Ansatte kan få tjenestefri uden lønafkorting til pasning af sygt barn, dog højst 2 dage ad gangen og højst 10 dage tilsammen om året. Har den ansatte flere end 2 børn under 10 år, kan den ansatte få fri uden lønafkorting i op til 20 dage om året.

### *Opsigelse og afskedigelse af lægelig direktør og ledende overlæger*

§ 26. Tjenestemænd opsiges eller kan sige op i henhold til tjenestemandslovens bestemmelser.

*Stk. 2.* Kontrakt- og åremålsansatte lægelige chefer opsiges eller kan sige sig op i henhold til rammeaftalen om kontrakansatte og åremålsansatte lægelige chefer, jf. Protokollat nr. 2.

*Stk. 3.* For ledende overlæger, som ansættes på overenskomstvilkår, kan ansættelsesforholdet kun bringes til ophør med forudgående varsel efter nedenstående bestemmelser:

1. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse skal ske så betids, at fratræden kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.
2. 12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden sker efter 5 års ansættelse, indbetales der til pensionsordningen for den pågældende medarbejder et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

*Stk. 4.* Opsigelse fra den overenskomstansatte ledende overlæge skal ske med de varsler, der følger af reglerne i § 2, stk. 3 i funktionærloven.

### *Opsigelse og afskedigelse af overlæger og specialeansvarlige overlæger*

§ 27. Opsigelse af en overlæge eller en specialeansvarlig overlæge fra Heilsuverk Føroyas side skal ske med mindst 6 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang. Opsigelse fra overlægens eller den specialeansvarlig overlæges side skal ske med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang.

*Stk. 2.* Såfremt en overlæge eller en specialeansvarlig overlæge, der har været uafbrudt beskæftiget som læge ved Heilsuverk Føroya i 10 år eller herudover, opsiges, skal Heilsuverk Føroya ved overlægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn. Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

*Stk. 3.* Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes Foreningen af Speciallæger skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Foreningen af Speciallæger herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Foreningen af Speciallæger. Underretningen til Foreningen af Speciallæger indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

*Stk. 4.* Foreningen af Speciallæger kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller

institutionens forhold. Organisationen 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 Heilsuverk Føroya i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Foreningen af Speciallæger kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor Heilsuverk Føroya inden for 1 måned efter forhandlingen.

*Stk. 6.* Et afskedigelsesnævn består af tre medlemmer, hvoraf en vælges af Foreningen af Speciallæger og en af Fíggjarmálaráðið, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Fasta Gerðarrættin (Den Faste Voldgiftsret) med anmodning om udpegnings af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Fasta Gerðarrættin (Den Faste Voldgiftsret) om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

*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 Heilsuverk Føroyas forhold, kan det pålægges Heilsuverk Føroya at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne, eller pålægges den tabende part.

*Stk. 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.

### *Øvrige ansættelsesvilkår*

**§ 28.** I øvrigt gælder disse ansættelsesvilkår:

#### *1. Ansættelsesbevis.*

Den ansatte skal modtage ansættelsesbevis senest 14 dage efter ansættelsen. For indhold henvises der lov om ansættelsesbeviser.

#### *2. Midlertidig tjeneste i højere stilling*

En ansat, der efter særlig ordre eller efter en i forvejen fastlagt og godkendt arbejdsplan, gør tjeneste i en højere stilling i en uge eller længere, skal i denne periode aflønnes med den løn, som vedkommende ville have oppebåret, såfremt vedkommende var ansat i den højere stilling, dog betinget af, at den ansatte overtager de arbejdsopgaver, som følger af den højere stilling.

#### *3. Lønberegning/lønfradrag*

Får en ansat fri uden løn, foretages der lønfradrag.

a) har den ansatte fri i hele måneder, fradrages der hele månedslønninger

b) har den ansatte fri i hele uger, dage eller timer, fradrages der for de timer, som den ansatte under almindelige forhold ville have været på arbejde i denne periode. En time beregnes som årslønnen divideret med 2080. I årslønnen medtages alle de tillæg m.v., som betales som faste månedlige tillæg m.v.

#### 4. Dag og timepenge

Dag- og timepenge m.m. på tjenesterejser beregnes i henhold til aftalen mellem Fíggjarmálaráðið og Tænastumannafelag Landsins, der vedlægges som bilag nr. 5.

#### 5. Ferie

Ferie optjenes og afvikles i henhold til reglerne i ferieloven.

#### 6. Barsel m.v.

En kvindelig ansat, der er gravid, skal give meddelelse herom til institutionen senest 3 måneder før termin. En kvindelig ansat, der er gravid, har ret til barselsorlov med løn på grund af graviditet og fødsel i tilsammen 24 uger, beregnet fra det tidspunkt, hvor hun er uarbejdsdygtig, dog tidligst 8 uger inden forventet fødsel. Udover dette kan en kvindelig ansat få orlov med løn under hele graviditeten, hvis hun med lægeerklæring beviser, at det for foster og/eller hende selv er helbredsfare forbundet med arbejdet.

Fra uge 14 efter fødslen kan forældrene dele retten til barselsorlov med løn imellem sig.

Ansatte, der adopterer barn, har ret til barselsorlov med løn i 24 uger. Barselsorlov med løn kan tidligst begynde 4 uger før, at forældrene forventer at modtage barnet. Forældrene kan dele retten til barselsorlov imellem sig.

#### 7. Tjenestefrihed uden løn

Ansatte kan få tjenestefrihed uden løn, såfremt det ikke strider mod institutionens interesser. Får en ansat uddannelses- eller efteruddannelsesorlov, kan vedkommende få tjenestefri med løn eller lønafkorting. Tjenestefrihed kan bevilges i op til 2 år ad gangen, dog ikke mere end 4 år, og institutionen har pligt til at bibeholde en stilling til vedkommende, når tjenestefriheden er slut. Ansatte, som har været ansatte i mere end 5 år, har, såfremt det er muligt, altid ret til tjenestefrihed i mindst 1 år.

#### 8. Seniorpolitik

Der henvises til Landsstyrets generelle seniorpolitik, der vedlægges som bilag nr. 6.

#### 9. Tillidsrepræsentanter og Samarbejdsudvalg

Ansatte, der er valgt i fagforeningens bestyrelsen, har i visse tilfælde ret til at udøve fagforeningsarbejde i almindelig arbejdstid, f.eks. i perioder uden overenskomst, under overenskomstforhandlinger og arbejdsstridigheder.

På alle offentlige institutioner skal der oprettes et samarbejdsudvalg, hvor repræsentanter for ledelsen, tillidsmænd og tillidsmændssuppleanter har sæde.

#### 10. Tvister

Tvister og fortolkninger vedrørende denne overenskomst afgøres i henhold til Hovedaftale af 12. november 2019 mellem FAS og Fíggjarmálaráðið ved Fasta Gerðarrætt (Den Faste Voldgiftsret).

*Stk. 2. For overlæger gælder også Avtala um tiltøk at styrkja førleikamenning, eldrapolitikk, familjupolitikk og javnstøðu (Aftale om tiltag at styrke kompetenceudvikling, seniorpolitik, familiepolitik og ligestillingspolitik) og Avtala um strategiska og skipaða førleikamenning á*

stovnum landsins (Aftale om strategisk og organiseret kompetenceudvikling på landets institutioner). Aftalerne vedlægges som bilag 7 og 8.

**Kapitel 5**  
**Overgangsbestemmelser**  
**Aftalens ikrafttræden og opsigelse**

*Overgangsbestemmelser*

§ 29. Tjenestemænd kan vælge at overgå til overenskomstansættelse. Tjenestemandspensionen kan herefter opsættes eller sættes igang. Ved overgang til overenskomstansættelse regnes ansættelsesancienniteten fra den oprindelige ansættelse som overlæg.

*Aftalens ikrafttræden og opsigelse*

§ 30. Denne overenskomst træder i kraft den 1. februar 2021. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 1. februar 2023.

Tórshavn, 18 november 2021

København, 18. november 2021

Fíggjarmálaráðið

Foreningen af Speciallæger

Jørgen Niclasen  
landsstýrismaður

Susanne Wammen  
formand

/

/

Súsanna Nolsø  
forhandlingsleder

Kasper Axel Nielsen  
direktør





## **Ansættelsesvilkår ved åremålsansættelse af lægelige chefer**

§ 1. Protokollatet omfatter lægelige chefer, der ansættes på åremål efter overenskomsten mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger af 2019.

Rammeaftalen om åremålsansættelse, jf. bilag 1, finder anvendelse ved ansættelser i henhold til dette protokollat.

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

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

*Stk. 2.* Åremålsstillægget fastsættes til 15 % af den samlede (netto)løn.

*Stk. 3.* Ved åremålets udløb har overlægen tilbagegangsret til en stilling som overlæge.

### *Særligt om ikke-tjenestemænd*

§ 3. For åremålsansættelser, der ikke sker på tjenestemandsvilkår, finder bestemmelserne i overenskomsten for overlæger mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger af 2019 anvendelse, med undtagelse af bestemmelserne om opsigelse og afskedigelse.

*Stk. 2.* For åremålsaftaler gælder: Arbejdsgiver indbetaler 20% af (netto)løntrin samt indbetaler 20% af åremålsstillægget i henhold til bestemmelserne i pensionsloven.

*Stk. 3.* Opsigelser i henhold til rammeaftalens § 13, stk. 1 og 2, skal ske med et varsel, der svarer til bestemmelserne om opsigelse og afskedigelse i overenskomsten for overlæger.

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

### *Ikrafttræden og opsigelse*

§ 5. Protokollatet har virkning fra det tidspunkt, hvor overenskomsten mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger træder i kraft.

*Stk. 2.* Protokollatet kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. januar, dog tidligst til den 31. januar 2021. Opsigelse skal ske skriftligt.



## Rammeaftale om åremålsansættelse

### *Åremålsansættelse på tjenstemandsvilkår*

#### *Indholdet af åremålsansættelse*

§ 1. En åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset tjenstemandsansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

#### *Åremålsstillingen*

§ 2. Heilsuverk Føroya beslutter efter forhandling med Foreningen af Speciallæger, om en tjenstemandsstilling skal besættes på åremålsvilkår og fastsætter åremålsperiodens længde efter § 4.

*Stk. 2.* Åremålsstillingen fastsættes ved aftale med Foreningen af Speciallæger.

*Stk. 3.* Heilsuverk Føroya kan give, men er ikke forpligtet til at give en åremålsansat tilsagn om tilbagegangsret. Ved tilbagegangsret forstås, at der er givet tilsagn om overførelse til varig ansættelse i en anden stilling end åremålsstillingen, når åremålsperioden udløber.

*Stk. 4.* I tilknytning til åremålsperiodens udløb kan Heilsuverk Føroya uden stillingsopslag og i direkte forlængelse af åremålsansættelsen overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling.

#### *Stillingsopslag*

§ 3. Åremålsstillinger skal opslås, og Heilsuverk Føroyas beslutning om besættelse på åremål skal fremgå af stillingsopslaget.

*Stk. 2.* Genansættelse i en åremålsstilling efter det fastsatte (evt. forlængede) åremålsudløb kan kun ske efter nyt opslag.

#### *Åremålets længde*

§ 4. Åremålsansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år.

*Stk. 2.* Åremålsansættelsen kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder. Inden åremålets udløb optages drøftelser med den ansatte om ophør af ansættelsen, forlængelse af åremålsansættelsen eller overførelse til varig ansættelse.

*Stk. 3.* Den samlede ansættelse på åremål efter stk. 1 og 2 kan maksimalt være på 9 år.

#### *Åremålstillæg*

§ 5. Under åremålsansættelsen ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med Foreningen af Speciallæger. Åremålstillægget beregnes af den til enhver tid gældende grundløn, funktionstillæg og kvalifikationstillæg. Det beregnes endvidere af evt. særlige tillæg.

*Stk. 2.* Gives der tilsagn om tilbagegangsret, kan åremålstillægget aftales på indtil 20 % af lønnen.

*Stk. 3.* I andre tilfælde kan tillægget aftales på indtil 30 % af lønnen.

*Stk. 4.* Forslag om tillæg uden for retningslinjerne i stk. 2 og 3 skal forelægges Fíggjarmálaráðið.

*Stk. 5.* Ved genansættelse i en åremålsstilling efter opslag træffes ny aftale om løntillæg.

## BILAG til Protokollat nr. 1

*Stk. 6.* Er der ikke ved åremålsaftalen sikret den pågældende varig ansættelse i en anden stilling efter åremålets udløb, kan det indgå i åremålsaftalen, at åremålstillægget helt eller delvis anvendes til indskud i en pensionsordning.

### *Fratrædelsesbeløb m.v.*

**§ 6.** Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

*Stk. 2.* Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

*Stk. 3.* Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

*Stk. 4.* Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

*Stk. 5.* Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- a) ved ansøgt afsked,
- b) når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 2,
- c) når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen,
- d) når der sker genansættelse på åremålsvilkår i samme stilling, eller
- e) når der sker varig ansættelse i en anden lægelig tjenestemandsstilling.

### *Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.*

**§ 7.** Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der ved uansøgt afsked på grund af sygdom som led i fratrædelsesvilkårene skal ydes et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter § 6, stk. 2.

*Stk. 2.* Ved uansøgt afsked af anden årsag end sygdom eller tjenesteforseelse med én måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med én måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

### *Pensionsvilkår*

**§ 8.** Når den åremålsansatte tjenestemand pensioneres, fastsættes pensionen med udgangspunkt i det løntrin, den pågældende blev aflønnet efter på pensioneringstidspunktet.

*Stk. 2.* Åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen.

*Stk. 3.* Af åremålstillægget beregnes 20% i supplerende pension.

*Stk. 4.* Eventuel ægtefællepension beregnes på grundlag af pensionen efter stk. 1.

*Stk. 5.* En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandsstilling, og som afskediges uansøgt efter § 9, stk. 4 og 5, er ikke berettiget til at modtage egenpension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter § 10 i løgtingslóg nr. 32 frá 5. juli 1971 um tænastrámannannaeftirlønir i forbindelse med ansættelse i åremålsstillingen.

### *Afskedigelse*

**§ 9.** Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

*Stk. 2.* Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenestemandsløvgivningen.

*Stk. 3.* Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom, strafbart forhold eller tjenesteforseelse.

*Stk. 4.* En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenestemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60

## BILAG til Protokollat nr. 1

dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af barsel og/eller adoption.

*Stk. 5.* I andre tilfælde end de, der nævnes i stk. 3 og stk. 4, kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

### *Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd*

#### *Åremålsstillingen*

§ 10. Åremålsansættelse kan ske på overenskomstvilkår efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

#### *Åremålsvilkårene*

§ 11. Ansættelsesvilkårene følger den overenskomst, der ville være gældende, hvis stillingen ikke var besat på åremål, jf. dog § 13, stk. 3 og 4.

*Stk. 2.* Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes ansættelsesvilkårene efter funktionærlovens regler.

*Stk. 3.* Bestemmelserne i § 2, stk. 3 (tilbagegangsstilling), § 2, stk. 4 (varig ansættelse i samme stilling), § 3 (stillingsopslag), § 4 (åremålsansættelsens længde), § 5, stk. 1-5 (åremålstillæg), §§ 6 og 7 (fratrædelsesbeløb mv.) samt § 9, stk. 1 (åremålsansættelsens ophør) finder tilsvarende anvendelse.

#### *Pensionsbidrag af åremålstillæg*

§ 12. Der indbetales pensionsbidrag, herunder af åremålstillægget, efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes pensionsbidraget til 20 %.

#### *Afskedigelse*

§ 13. En åremålsansat kan opsig sin stilling efter de regler, der ville være gældende, hvis stillingen var besat uden tidsbegrænsning. Opsigelsesvarslet følger reglerne i funktionærlovens § 2, stk. 1-4.

*Stk. 2.* Heilsuverk Føroya kan inden åremålets udløb opsig en åremålsansat, hvis det er helbredsmæssigt begrundet, eller hvis den åremålsansatte som følge af strafbart forhold eller anden grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er uegnet til at forblive i stillingen. Opsigelsesvarslet følger funktionærlovens bestemmelser, jf. reglerne i funktionærlovens § 2, stk. 1-4.

*Stk. 3.* Heilsuverk Føroya kan i øvrigt afskedige en åremålsansat af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Opsigelsen skal meddeles med en måneds varsel, og således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for stillingens tiltræden. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af barsel og/eller adoption.

*Stk. 4.* I andre tilfælde end de, der nævnes i stk. 2 og stk. 3, kan en åremålsansat kun opsiges, hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelsen med den forhandlingsberettigede

## **BILAG til Protokollat nr. 1**

organisation. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

### *Ikrafttræden og opsigelse*

**§ 14.** Denne aftale træder i kraft samtidig med overenskomsten mellem Foreningen af Speciallæger og Fíggjarmálaráðið 2019.

*Stk. 2.* Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. januar, dog tidligst til den 31. januar 2021. Opsigelse skal ske skriftligt.

## Rammeaftale om kontraktansættelse af lægelige chefer

### *Personkreds*

§ 1. Rammeaftalen omfatter tidsubegrænsede kontraktansættelser af lægelige chefer i stillinger omfattet af overenskomsten mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger af 2019.

### *Aftale*

§ 2. Kontrakten aftales mellem Heilsu- og innlendismálaráðið og Foreningen af Speciallæger og godkendes af Fíggjarmálaráðið.

### *Løn/tillæg/løntillæg*

§ 3. Stillingerne aflønnes i henhold til gældende aftale vedrørende lægelige chefer.  
Stk. 2. Til kontraktansatte ydes et løntillæg på 15 procent.

### *Pension*

§ 4. Stillingerne omfattes af den pensionsordning, der gælder ifølge overenskomst mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger.  
Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag af løntillæg, jf. § 3, stk. 2.

### *Uansøgt afsked*

§ 5. Ved uansøgt afsked uden at dette skyldes væsentlig misligholdelse ydes en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør efter 1 års ansættelse 4 måneders løn. Herefter forhøjes godtgørelsen med 2 måneders løn for hvert fulde ansættelsesår, dog maksimalt 12 måneders løn.

### *Opsigelse*

§ 6. Funktionærkonventionens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse gælder, medmindre andet er aftalt efter stk. 2.  
Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den lægelige chef kan aftale, at opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side er længere end 6 måneder, dog maksimalt 12 måneder.

### *Kompetenceudvikling*

§ 7. Der kan indføjes bestemmelser om kompetenceudvikling i kontrakten.

### *Genforhandling*

§ 8. Ved kontraktindgåelse aftales, hvilke vilkår, der kan genforhandles.

### *Øvrige forhold*

§ 9. Inden for de nævnte rammer for løntillæg på 15 procent er det muligt efter aftale at veksle løntillægget til andre elementer – f.eks. højere pensionsbidrag, yderligere fratrædelsesgodtgørelse ved uansøgt afsked o.lign.

## Protokollat nr. 2

### *Andre ansættelsesforhold*

§ 10. Medmindre der er bestemmelser i dette protokollat, der tilsiger andet, gælder bestemmelserne i overenskomsten mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger af 2019.

### *Ikrafttræden og opsigelse*

§ 11. Aftalen har virkning fra det tidspunkt, hvor overenskomst mellem Foreningen af Speciallæger og Fíggjarmálaráðið træder i kraft.

*Stk. 2.* Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. januar, dog tidligst til den 31. januar 2021. Opsigelse skal ske skriftligt.



## BILAG 1

### Aftale om udetjeneste

#### *Formål*

1. Nærværende aftale er et bilag til overenskomst mellem Foreningen af Speciallæger og Fíggjarmálaráðið 2019.

#### *Aftalens omfang*

2. Aftalen omfatter ordninger, hvor overlægen i forbindelse med sin ansættelse ved Almanna- og heilsumálaráðið udover sit hovedtjenestested varetager funktioner på et andet sygehus.

#### *Arbejdstilrettelæggelse*

3. Overlægen kan pålægges indenfor eget speciale at varetage funktioner på et eller flere steder udenfor hovedtjenestestedet.
4. Omfanget af de til stillingen knyttede funktioner, herunder eventuelt arbejde andre steder end på hovedtjenestestedet fastlægges i en stillingsbeskrivelse.

Funktionen udenfor hovedtjenestestedet kan maksimalt pålægges den enkelte overlæge 2 dage pr. uge medmindre andet aftales. Overlæger med vagt og sygehuslæger kan maksimalt pålægges 1 dag pr. uge.

Det er den ledende overlæges ansvar, at omfanget heraf fremgår af plan for arbejds- og vagttilrettelæggelsen for den enkelte overlæge. Overlægen varsles i overensstemmelse med gældende aftale og overenskomst.

Funktionen udenfor hovedtjenestestedet ligger indenfor normal dagarbejdstid. Fremmøde sker ved arbejdstids begyndelse. Andet kan aftales mellem overlægen og den ledende overlæge.

Funktionen uden for hovedtjenestestedet og forøget rejsetid tilstræbes at ligge inden for normal dagarbejdstid.

Parterne forstår ved forøget rejsetid forskellen mellem rejsetiden til funktion udenfor hovedtjenestestedet og den rejsetid, der normalt anvendes til befordring mellem bopæl og hovedtjenestested. Forøget rejsetid opgøres pr. dag og afrundes opad til nærmeste kvarter.

I det omfang den forøgede rejsetid ikke kan foregå indenfor normal dagarbejdstid, kan der indgås en aftale om betaling herfor.

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

## BILAG 1

### *Honorering*

5. Til overlæger, der er omfattet af ordningen, ydes et honorar på 1.344,11 kr. pr. udetjeneste (31. marts 2018 niveau).

Der ydes ikke honorar i det tilfælde, hvor der efter konkret forhandling er aftalt et andet arbejdsområde mellem parterne.

Befordringsgodtgørelse ydes ifølge aftalen mellem Tænastumannafelag Landsins og Fíggjarmálaráðið.

### *Vagt m.m.*

6. For aftalt vagt på udetjenestestedet ydes vagthonorering efter samme regler som på hovedtjenestestedet.

I tilfælde af at overlægen ikke er i vagtordning, men bliver tilkaldt udenfor normal arbejdstid, honoreres dette med konsulentsats på 646,54 kr. pr. påbegyndt time (31. marts 2018 niveau).

Dette er også gældende, hvis arbejdstiden uden forudgående varsel strækker sig ud over den aftalte normalarbejdstid.

### *Forsikring*

7. Hovedtjenestestedet tegner en supplerende arbejdsskadeforsikring, der dækker evt. skader i forbindelse med transport mellem bopælen og udetjenestestedet, hvortil der ydes bistand.

### *Fortolkningstvív*

8. Fortolkningstvív forelægges Foreningen af Speciallæger og Fíggjarmálaráðið.

### *Ikrafttræden og opsigelse af aftalen*

9. Denne aftale træder i kraft 1. februar 2019 og efter 1 måneds varsel i arbejdstidstilrettelæggelsen. Aftalen kan af aftalens parter opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog tidligst til udgangen af januar 2021.

# Aftale om procedure for funktionsløns- og kvalifikationstillægsforhandling

### *Anvendelsesområde*

Aftalen gælder for personer, der er omfattet af overenskomst mellem Foreningen af Speciallæger og Figgjarmálaráðið 2019.

### *Lønmodel*

§ 1. Lønmodellen består af tre elementer:

1. Grundløn

Grundløn er aftalt mellem aftale- og overenskomstparterne for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper.

2. Funktionstillæg

Funktionstillæg ydes ud over grundlønnen og eventuelt kvalifikationstillæg. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn. Funktionstillæg aftales på lokalt niveau. Funktionstillæg kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

3. Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg ydes ud over grundlønnen og en eventuelt funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring. Kvalifikationstillæg aftales på lokalt niveau. Kvalifikationstillæg kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

### *Forhandlinger og procedureaftale*

§ 2. Heilsuverk Føroya indkalder til et møde med tillidsrepræsentanterne fra Foreningen af Speciallæger med henblik på at indgå en aftale om de lokale forhandlinger. I aftalen om de lokale forhandlinger skal der indgå procedurer for de lokale forhandlinger, herunder blandt andet tidsfrister og regler. Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

*Stk. 2.* Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

*Stk. 3.* Hvis andet ikke er aftalt, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring.

*Stk. 4.* Ovennævnte ændrer ikke ved Foreningen af Speciallægers forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn + centralt aftalte lønde.

## BILAG 3

3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionstillæg som en acontoløn.

4. Der kan udbetales en acontoløn svarende til Fíggjarmálaráðsins løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2. Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 9.

*Stk. 5.* Heilsuverk Føroya og tillidsrepræsentanterne fra Foreningen af Speciallæger har pligt til at forhandle tillæg efter denne aftale.

*Stk. 6.* Lønforholdene for den enkelte ansatte i Heilsuverk Føroya skal vurderes ved lønforhandlingerne, jf. stk. 1. Det er ikke hensigten, at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

### *Aftaleindgåelsen*

#### *Aftaleparter*

§ 3. Aftale om anvendelse af lokal løndannelse indgås mellem Heilsuverk Føroya og tillidsrepræsentanterne fra Foreningen af Speciallæger, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Der kan indgås aftale mellem Heilsuverk Føroya og den enkelte ansatte om personlige tillæg – i form af varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag. Det er hensigten, at aftalen indgås mellem den ansatte og dennes nærmeste leder.

*Stk. 3.* Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten fra Foreningen af Speciallæger. Resultatet af konkrete forhandlinger mellem den enkelte ansatte og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten fra Foreningen af Speciallæger, 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.

#### *Forhåndsftaler*

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

#### *Begrundelser*

§ 5. I aftaler om anvendelse af funktionstillæg og kvalifikationstillæg angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

### *Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg*

#### *Funktionstillæg*

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

*Stk. 2.* Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale 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

## BILAG 3

lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

*Stk. 3.* Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### *Kvalifikationstillæg*

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

*Stk. 2.* Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

*Stk. 3.* Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### *Rets- og interesselvister*

#### *Retstvister*

§ 8. Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til overenskomst mellem Foreningen af Speciallæger og Fíggjarmálaráðið 2017 behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

*Stk. 2.* Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter tillidsrepræsentanterne fra Foreningen af Speciallæger/Heilsuverk Føroya henvendelse med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem den Foreningen af Speciallæger og Fíggjarmálaráðið.

#### *Interesselvister*

§ 9. Der føres hurtigst muligt mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

*Stk. 2.* Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem Heilsuverk Føroya og tillidsrepræsentanter for Foreningen af Speciallæger. En af parterne kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

*Stk. 3.* Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parters løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

*Stk. 4.* Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 2 medlemmer – 1 medlem udpeges af den forhandlingsberettigede organisation, og 1 medlem udpeges af Fíggjarmálaráðið. 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 Fasta Gerðarættin (Den Faste Voldgiftsret) om at udpege en uvildig person til nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde. Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

*Stk. 5.* Mellem Heilsuverk Føroya og tillidsrepræsentanter for Foreningen af Speciallæger kan der aftales en anden model for løsning af interesselvister, der erstatter stk. 1-4. En sådan

## BILAG 3

aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

*Stk. 6.* Hvis interesseløst drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger.

### *Særlig overgangsordning for tjenestemænd*

**§ 12.** Ved tjenestemandens overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v. bevares.

*Stk. 2.* Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionstillæg og kvalifikationstillæg. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

### *Ikrafttrædelse og opsigelse*

**§ 22.** Aftalen træder i kraft samtidig med overenskomsten mellem Foreningen af Speciallæger og Fíggjarmálaráðið af 2019.

*Stk. 2.* Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. januar, dog tidligst til den 31. januar 2021. Opsigelse skal være skriftlig. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

### Overlægers konsultations- og praksisrettigheder

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

## BILAG 4

6. Overlæger, der har en videregående konsultation end nævnt i § 23, stk. 2, kan kun, når særlige forhold taler derfor, og når såvel Foreningen af Speciallæger som Heilsuverk Føroya samtykker deri, få tilladelse til at holde konsultation i sygehusets lokaler. Allerede bestående ordninger vedrørende konsultation kan fortsætte uændret, hvis Heilsuverk Føroya og overlægen er enige herom.
7. For overlæger, der får sådan tilladelse, fastsættes vilkårene for konsultation på sygehuset i hvert enkelt tilfælde, og disse vilkår kan med hensyn til brug af apparatur og personale i intet tilfælde fastsættes gunstigere end for overlæger, der holder konsultation i sygehusets lokaler i henhold til reglen i § 23, stk. 2.
8. Overlægers private konsultation og sygehusets ambulatoriske virksomhed bør altid holdes skarpt adskilte, helst således at de to virksomheder foregår i forskellige lokaler, men ellers således at de foregår til forskellige tider.
9. Overlæger er forpligtet til at begrænse deres konsultation på sygehuset til det omfang, som efter regionsrådet skøn ikke vil medføre nogen ulempe for sygehusets arbejde.

Heilsuverk Føroya kan - såfremt en overlæges private konsultation eller hans virksomhed for andre institutioner tager et sådant omfang, at den ikke forsvarligt lader sig forene med arbejdet på afdelingen – gennem Fíggjarmálaráðið begære særlig forhandling med Foreningen af Speciallæger med henblik på fjernelse af opståede misforhold



## Aftale mellem Fíggjarmálaráðið og Tænastumannafelag Landsins om dagpenge

### *Tjenesterejser indenlands*

§ 1. Funktionær eller tjenestemand, der er på tjenesterejse, der varer længere end 4 timer og som er mere end 10 km fra tjenestestedet eller via søtransport, får dag- og timepenge, herunder nattillæg.

*Stk. 2.* Medmindre andet er bestemt, er tjenestestedet det arbejdssted, der er påvist tjenestemanden (kontor, toldkontor, udskiftningsbygd o.lign.) således, at grænsen på 10 km beregnes derfra.

*Stk. 3.* Dagpenge beregnes for hvert døgn, tjenestemanden er bortrejst. Er tjenesterejsen kortere end 16 timer, beregnes timepenge for hver påbegyndt time. Er tjenesterejsen længere, ydes der dagpenge.

*Stk. 4.* Nattillæg ydes for overnatning på andet sted end tjenestestedet, såfremt arbejdsgiveren ikke har påvist tjenestemanden logi. Natten beregnes til 8 timer.

*Stk. 5.* Fuldt tillæg ydes i op til 28 dage. Er tjenesterejsen længere nedsættes nattillægget.

*Stk. 6.* Såfremt landskassen betaler tjenestemandens kost og logi, får tjenestemanden ikke dag- og timepenge.

§ 2. Dag- og timepenge betales efter disse regler:

Timepenge: Kr. 15,00

Dagpenge (fuld sats): Kr. 250,00

Derudover ydes nattillæg efter regning, dog ikke mere end kr. 650,00

Nattillæg (udokumenteret): Kr. 230,00

Nedsatte dagpenge, inkl. nattillæg: Kr. 212,00, heraf nattillæg kr. 106,00

### *Tjenesterejser udenlands*

§ 3. Ledelsen skal give tilladelse til tjenesterejser udenlands (rejsetilladelse).

§ 4. For tjenesterejser til Danmark er dagpengene kr. 360 om dagen, også hjemrejsedagen.

*Stk. 2.* Udenrigsministeriets regler gælder for tjenesterejser udenfor riget.

*Stk. 3.* Fuldt tillæg ydes i op til 28 dage. For tjenesterejser af længere varighed skal tillægget aftales i hvert enkelt tilfælde.

*Stk. 4.* Bestemmelsen i § 1, stk. 6 gælder også for udenlands tjenesterejser.

### *Fælles bestemmelser*

§ 5. Tjenestemanden skal bruge dag- og timepengene til at betale for kost og logi. Udgifter til transport med skib, fly, bus o.lig. refunderes efter regning. Tjenestemanden har, så vidt det er muligt, pligt til at bruge offentlig transport.

*Stk. 2.* Udgifter til telefon refunderes, såfremt telefonsamtalerne er tjenestelige.

*Stk. 3.* Udgifter til logi på hotel i Danmark refunderes efter regning, dog højst med det beløb, der til enhver tid er fastsat i Fíggjarmálaráðsins/Lønardeildarinnar "Vejledning til rejseopgørelse for tjenesterejser udenlands"

## BILAG 5

§ 6. Tjenestemand, som har ret til dagpenge, og som er på kursus el. lign., hvor måltiderne er inkluderet i kursusafgiften (eller hvor der er tale om en invitation), har kun ret til 40% af dagpengene. Hvis ikke alle måltider er inkluderet i afgiften skal der fratække således: For middag 30% og for frokost 30%. Er logi inkluderet i kursusafgiften, har tjenestemanden ikke ret til nattillæg eller hotelrefusion.

§ 7. Disse regler træder i kraft d. 1. marts 2013. Samtidig ophæves Aftale om dagpenge fra 1. marts 2006.

Argir, d. 5. februar 2013

**Tænastumannafelag  
Landsins**

Meinhard Gaardlykke

**Fíggjarmálaráðið**

Jørgen Niclasen

/

Snorri Fjallsbak

**Tilføjelse d. 20. januar 2017:**

Såfremt Fíggjarmálaráðið laver nye regler på dette område, f.eks. med cirkulære, erstattes denne aftale af de nye regler uden forhandling mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger.

### Seniorpolitik

Det offentlige skal stræbe efter at have en jævn aldersfordeling og at støtte godt samarbejde mellem ældre og yngre medarbejdere.

Det offentlige vil støtte medarbejderne i deres arbejde og vil arbejde for personlig og faglig udvikling gennem hele arbejdslivet.

Politiken skal være fleksibel, så medarbejdere på en fornuftig måde kan være medvirkende til at tilrettelægge de seneste arbejdsår.

Formålet er at give dem, der ønsker det, mulighed for ændringer i jobbet på grund af alder. Seniorpolitiken skal være et direkte element i det offentliges arbejdskultur. Ledelse og medarbejdere bør virke for, at holdningen indordner sig dette formål. Iøvrigt henvises der til, at der i tjenestemandsløven og de fleste overenskomster er bestemmelser om seniorpolitik og fratrædelsesalder.

Arbejdsopgaver og krav er forskellige og arbejdspladser er forskellige, og seniorpolitiken må derfor tilrettelægges den enkelte arbejdsplads.

Seniorpolitiken omfatter den sidste del af arbejdslivet, d.v.s. at arbejdet kan omlægges til seniorvilkår fra ca. 55 års alderen.

Mål og rammer for seniorpolitiken på den enkelte arbejdsplads bør diskuteres med medarbejderne med vægt på bl.a. disse forhold:

- Ældre medarbejders viden og erfaringer, som yngre medarbejdere bør få indblik i
- At udvikle ældre medarbejdere
- Aldersfordeling, hvis f.eks. arbejdsgrupper skal nedsættes
- Særligt krævende arbejde

Disse mål kan lægge op til diskussion og stillingtagen på den enkelte arbejdsplads, så seniorpolitiken er aktiv på arbejdspladsen.

Ledelsen bør iværksætte seniorordninger, så ældre medarbejdere har mulighed for at lægge arbejdet tilrette efter behov og ønsker.

Ledelsen bør tage hensyn til ældre medarbejders arbejdstider og arbejdsopgaver, f.eks. vedr. kortere arbejdstid og passende opgaver.

Den årlige MUS er en vigtig anledning til at tale om og tilrettelægge seniorårene. Hver enkelt medarbejder har pligt til at følge med i udviklingen og bør tage stilling til fremtiden og muligheder på arbejdspladsen.



# Aftale om at styrke kompetenceudvikling, seniorpolitik, familiepolitik og ligestilling

## 1. Indledning

Det er vigtigt, at den ansatte har mulighed for personlig udvikling, og det er samtidig nødvendigt at tage hensyn til forholdet mellem arbejdsliv og andre livsforhold. Parterne er derfor enige om at styrke de muligheder, som institutionerne har, når de formulerer deres medarbejderpolitik på disse områder:

- Kompetenceudvikling
- Initiativer, som kan støtte seniorpolitikken på landets institutioner
- Initiativer, som kan støtte familiepolitikken på landet institutioner
- Ligestilling

Derudover bør medarbejdernes rettigheder respekteres, hvis landets opgaver udliciteres til / overtages af andre.

## 2. Kompetenceudvikling

Ledelser og medarbejdere er den vigtigste ressource for landets institutioner. Det arbejde, som disse udøver, er afgørende for, om resultaterne bliver gode. Forsat at udvikle medarbejderne er derfor en vigtig forudsætning for, at landets institutioner udvikles.

Parterne er derfor enige om, at:

- Målbevidst og ajourført efter- og videreuddannelse af medarbejdere er en forudsætning for foretagsomme offentlige institutioner med højt tjenesteniveau.
- Hver enkelt institution skal arbejde for, at medarbejderne har mulighed for at udvikle deres kompetencer, både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. For at opnå dette formål, skal alle institutioner sætte bevidste udviklingsmål.
- Formålet med denne aftale er at give medarbejderne mulighed for selvudvikling og dernæst muligheder for at påtage sig en mere aktiv rolle i at forme institutionens virke. Derudover har ledelsen mulighed for at styrke den generelle tjenestekompetence.
- Medarbejdere og ledelse har i fællesskab ansvaret for kompetenceudviklingen. Institutionens opgave er at se til, at medarbejderne altid er kvalificeret til opgaven.
- Aftaleparterne skal nedsætte en arbejdsgruppe, der i overenskomstperioden skal formulere en vejledning om en organiseret uddannelsesplan for medarbejdere ved offentlige institutioner.

## 3. Initiativer, der kan styrke seniorpolitikken på landets institutioner

For at fastholde ældre medarbejdere og deres faglige viden på arbejdsmarkedet er parterne enige om, at der, som led i seniorpolitikken, på de enkelte institutioner skal være muligt at iværksætte ordninger for medarbejdere, der er 60 år og ældre, så disse – såfremt de ønsker det og såfremt det iøvrigt er muligt på arbejdspladsen – kan tilrettelægge deres seniorår på arbejdsmarkedet således, at de får en fleksibel ordning, inden de går på pension.

## BILAG 7

Når en institution formulerer sin seniorpolitik kan den iværksætte frivillige ordninger indenfor disse rammer:

### *Nedsat tid*

Disse betingelser skal være opfyldt for at medarbejdere kan gøre brug af ordningen:

- a) være fyldt 60 år
- b) have været ansat hos det offentlige de seneste 10 år
- c) arbejdstiden skal som minimum være 20 timer om ugen efter nedsættelsen

Medarbejdere kan gå op til ¼ ned i arbejdstid med forholdsvis lønmedgang. Institutionen kan i denne periode betale pensionsydelsen som om arbejdstiden ikke var nedsat.

### *Overførsel til underordnet stilling*

En institution kan, efter ansøgning, overføre en medarbejder, der er fyldt 55 år, til anden underordnet stilling, såfremt medarbejderen de seneste 10 år har været fuldtidsansat ved en offentlig institution i en ledende stilling eller anden særlig krævende stilling. Lønnen svarer herefter til den lavere stilling, men medarbejderen får stadig helt eller delvist den højere pensionsydelse for en periode på højst 7 år. Institutionen kan derudover yde et ikke-pensionsgivende tillæg, som højst kan være forskellem mellem den højere og den lavere løn. Dette tillæg kan højst gives i 3 år.

## **4. Initiativer, som kan støtte familiepolitikken på landets institutioner**

Ved planlægning [af arbejdet] skal både medarbejdere og ledelse udvise passende smidighed, så bedre balance kan opnås mellem familieliv og arbejdsliv. I tilfælde af, at børn indlægges på sygehus, og den ene forælder efter lægens anbefaling indlægges med barnet, kan medarbejderen, såfremt arbejdsforholdene tillader det, bruge barns sygedage med ret til løn længere end i to sammenhængende dage ad gangen.

## **5. Ligestilling**

Lønssystemet skal være så transparent, at det giver en bedre sikkerhed for, at der er ligestilling mellem mænd og kvinder, når lønnen fastsættes.

## **6. Ændringer i offentlig virksomhed**

Såfremt offentlig virksomhed overtages af eller udliciteres til andre, skal de aftaler, rettigheder og pligter, som det offentlige har overfor medarbejderne når ændringerne sker, ubeskåret føres over på den, der overtager virksomheden.

## **Aftale om strategisk og organiseret kompetenceudvikling på landets institutioner**

### *Indledning*

§ 1. Skal det offentlige opgaver løses effektivt med nødvendig kvalitet og fortsat udvikling, er det vigtigt, at medarbejdernes kvalifikationer vedvarende passes og udvikles.

*Stk. 2.* Parterne finder det afgørende, at det offentlige medarbejdere får mulighed for at udvikle sine kompetencer, både i det daglige arbejde og med efter- og videreuddannelse. For at fremme kompetenceudviklingen, bør ledelse og medarbejdere i fællesskab have som mål at grundlægge et fælles læringsmiljø og at tilrettelægge en smidig tilgang til kompetenceudviklingen. Parterne er enige om, at strategiske udviklingsmål skal sættes for alle medarbejdere.

### *Område*

§ 2. Aftalen gælder for medarbejdere, der er omfattet af overenskomst mellem Fíggjarmálaráðið og de fagforeninger, der har underskrevet denne aftale.

### *Formål*

§ 3. Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at lægge vægt på kompetenceudvikling, og begge parter har ansvar for at sikre, at kompetenceudviklingen styrkes. Dette skal opfylde behovet for faglig udvikling for både den enkelte institution og den enkelte medarbejder.

### *Udviklingsmål*

§ 4. For hver enkelt medarbejder ved alle offentlige institutioner skal der formuleres en organiseret kompetenceudviklingsplan, der tager hensyn til den enkelte institutions mål.

*Stk. 2.* Hvert år afholdes en medarbejderudviklingssamtale, hvor konkrete udviklingsmål for den enkelte medarbejder noteres i enighed med medarbejderen. Under samtalen skal der også drøftes om og hvordan medarbejderen har nået de mål, der blev sat ved seneste medarbejderudviklingssamtale.

*Stk. 3.* Uddannelse og andre medarbejderudviklingsinitiativer foregår normalt i arbejdstiden. Arbejdsgiveren betaler uddannelsesudgifterne.

*Stk. 4.* Ledelse og medarbejdere har et fælles ansvar for, at udviklingsmålene opnås. Ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder frem imod de aftalte mål.

### *Generel kompetence*

§ 5. Ajourførte grundlæggende skolekundskaber kann være en forudsætning for at passe og udvikle den faglige kompetence. Både den enkelte institution og den enkelte medarbejder har ansvaret for at arbejde for, at generel kompetence er en del af kompetenceudviklingen.

### *Ledelsens, medarbejdernes og samarbejdsudvalgets roller*

§ 6. Ledelse og medarbejdere skal, begrundet i institutionens strategiske mål og i behovet for strategisk kompetenceudvikling, i fællesskab fastsætte grundregler og retningslinjer for institutionens kompetenceudviklingsinitiativer, forhandle om grundreglerne for og behovet for efteruddannelse til alle medarbejdergrupper og fastsætte retningslinjer for, hvordan medarbejderudviklingssamtaler skal organiseres.

*Stk. 2.* Kompetenceudviklingsinitiativerne evalueres årligt af ledelse og medarbejdere i fællesskab.

*Stk. 3.* Opgaverne i stk. 1 og 2 varetages af samarbejdsudvalget, hvis institutionen har en

## BILAG 8

sådant. Såfremt en af parterne anmoder om det, skal der vælges et kompetenceudviklingsnævn under samarbejdsudvalget.

### *Observationsgruppe*

§ 7. Der nedsættes en observationsgruppe med repræsentanter for Fíggjarmálaráðið og de fagforeninger, der har underskrevet denne aftale.

### *Ikrafttræden og opsigelse*

§ 8. Denne aftale træder i kraft d. 1. oktober 2003. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 1. i måneden, dog tidligst den 1. oktober 2005.



## **Aftale mellem Fíggjarmálaráðið og Foreningen af Speciallæger om oplysningspligt ved bibeskæftigelse**

### *Indledning*

En række funktioner i sundhedsvæsenet bygger på, at læger har bibeskæftigelse, f.eks. undervisning af medicinstuderende, udarbejdelse af attester i forsikringsager mv. Lægers samarbejde med medicinalvirksomheder m.v. må normalt betragtes som positivt og en forudsætning for et velfungerende sygehusvæsen. Mange læger har også bibeskæftigelse på andre offentlige sygehuse eller på private sygehuse eller klinikker, hvilket alt sammen bidrager til at øge den samlede behandlingskapacitet og sikre et velfungerende sundhedsvæsen.

Med indførelsen af reglerne om det udvidede frie sygehusvalg, som omfatter private klinikker og hospitaler, er risikoen for interessemodsætninger mellem bibeskæftigelse og hovedbeskæftigelse øget. Reglerne om ventetidsgaranti for patientbehandling, samt garantierne for meget hurtig behandling på kræftområdet har yderligere understreget denne potentielle interessemodsætning.

Sigtet med denne aftale er at gøre opmærksom på disse forhold, så konflikter og unødigt kritik kan undgås, samt at undgå, at læger og regioner uforvarende kommer i pressens søgelys ved, at eksterne samarbejdsrelationers indhold og omfang ikke på forhånd er afstemt. Til brug som vejledning har aftalens parter formuleret en række fælles synspunkter om lægers bibeskæftigelse.

### *Aftalens område*

§ 1. Aftalen omhandler lægelige chefer og overlæger ansat i Heilsuverk Føroya (i det følgende benævnt læger).

### *Bibeskæftigelse*

§ 2. Lægens bibeskæftigelse skal være forenelig med hovedbeskæftigelsen, herunder en samvittighedsfuld udøvelse af de pligter, der er knyttet til hovedstillingen. Lægens indsats i hovedstillingen må således hverken tidsmæssigt eller indholdsmæssigt påvirkes negativt af eventuel bibeskæftigelse. Bibeskæftigelsen må ikke vanskeliggøre arbejdstilrettelæggelsen eller forringe fleksibiliteten på hovedarbejdsstedet.

### *Generel oplysningspligt*

§ 3. Lægerne skal orientere ansættelsesmyndigheden om karakteren og omfanget af bibeskæftigelse – som har relation til de pågældendes uddannelse som læge – på Færøerne eller i udlandet

- ved andet offentligt sygehus,
- ved privat sygehus eller klinik og lignende institutioner,
- i egen klinik og
- ved medicinalvirksomheder, apparaturleverandører og lignende.

*Stk. 2.* Oplysningspligten omfatter endvidere drift af en virksomhed eller tilknytning til en virksomhed, der kræver anmeldelse til eller tilladelse fra Sundhedsstyrelsen, jf.

## BILAG 9

bekendtgørelse af 22. oktober 2014 om sundhedspersoners tilknytning til lægemiddel- og medicovirkninger og specialforretninger med medicinsk udstyr.

### BEMÆRKNINGER:

Den generelle oplysningspligt i aftalens § 3, stk. 1, forpligter lægerne til at orientere ansættelsesmyndigheden om karakteren og omfanget af lægefaglig bibeskæftigelse. Denne generelle oplysningspligt omfatter ikke størrelsen af honorarer og vederlag. Tilsvarende kan den ansatte være forpligtet til at give nærmere oplysning om gaver, frirejser, legater og lignende. Der kan ved den enkelte institution fastsættes retningslinier herfor efter drøftelse i samarbejdsudvalget.

For samtlige ansatte - herunder især ledende medarbejdere – gælder i visse tilfælde en konkret oplysningspligt.

Aftalen forhindrer således ikke, at ansættelsesmyndigheden kan afkræve den ansatte nærmere oplysninger om pågældendes bibeskæftigelse, hvis der er konkret anledning til at vurdere beskæftigelsens forenelighed med hovedstillingen.

Det er endvidere forudsat, at den ansatte er forpligtet til at oplyse ansættelsesmyndigheden om eventuel bibeskæftigelse, der indebærer mulighed for interesse modsætninger i forhold til hovedbeskæftigelsen, jf. princippet i forvaltningslovens § 6, stk. 1.

Opmærksomheden henledes på funktionærlovens § 14, hvorefter funktionæren uden samtykke fra arbejdsgiveren kan påtage sig hverv uden for tjenesten, når hvervet kan varetages uden ulempe for arbejdsgiveren.

Endvidere kan der henvises til tjenestemandlovens § 14 om bibeskæftigelse, hvorefter en tjenestemand kun kan have beskæftigelse ved siden af sin tjenstemandsstilling, for så vidt og i det omfang, det er foreneligt med en samvittighedsfuld udøvelse af de til tjenstemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Det er endvidere ikke tilladt en tjenestemand for andre mod vederlag at udføre arbejde, hvormed regionens tjenstemænd skal føre kontrol.

Tilladelser i henhold til bekendtgørelsen af 22. oktober 2014 skal indberettes til ansættelsesmyndigheden, jf. aftalens § 3, stk. 2. Indberetningen bør være ledsaget af en nærmere beskrivelse af pågældendes økonomiske tilknytning til virksomheden, herunder oplysning om eventuelle aktieposter.

Hvis ansættelsesmyndigheden ikke finder bibeskæftigelsen foreneligt med lægens ansættelsesforhold, skal dette skriftligt begrundes.

### *Oplysningspligt i forbindelse med forskningsprojekter*

§ 4. Lægerne skal oplyse ansættelsesmyndigheden om, hvilken økonomisk støtte de pågældende modtager fra private virksomheder, fonde, patientforeninger m.v. til gennemførelse af

## BILAG 9

forskningsprojekter, og om pågældende i øvrigt har en økonomisk interesse i forskningsprojektet.

### BEMÆRKNINGER:

Forskningsprojekter m.v., der administreres af kliniske enheder ved sygehusene - eventuelt i form af fondsdannelser eller lignende - er ikke omfattet af aftalen, medmindre den ansatte i den forbindelse modtager personlige honorarer og vederlag eller i øvrigt har økonomisk interesse heri.

Heilsuverk Føroya eller det enkelte sygehus kan fastsætte retningslinier for indberetning og administration af disse forskningsfonde m.v.

### *Drøftelsesadgang*

§ 5. Hver af parterne kan til enhver tid tage initiativ til en drøftelse mellem aftalens parter af konkret opståede spørgsmål om bibeskæftigelse.

### *Voldgift*

§ 6. Uoverensstemmelser om fortolkning af reglerne afgøres af en voldgiftsret, som består af fem medlemmer, hvoraf to vælges af Fíggjarmálaráðið og to af Foreningen af Speciallæger.

*Stk. 2.* Parterne vælger i forening en opmand for voldgiftsretten. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne formanden for Fasta Gerðarættin om at udpege en opmand.

Opmanden fungerer som voldgiftsrettens formand. Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i aftale om Fasta Gerðarætt.

*Stk. 3.* Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt at bære eventuelle ikendte omkostninger.

### *Ikrafttræden og opsigelse*

§ 7. Denne aftale har virkning fra den 1. februar 2019.

*Stk. 2.* Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. januar, dog tidligst til den 31. januar 2021. Opsigelse skal ske skriftligt.

## BILAG 9

### *Vejledning om lægers bibeskæftigelse*

Vejledningens grundlag er de gældende regler om bibeskæftigelse, som findes i tjenestemandsløven, funktionærloven samt i aftalen om oplysningspligt ved bibeskæftigelse. Overenskomstens parter finder, at nedenstående synspunkter følger helt naturligt af overstående regelsæt:

1. Cheflægers, lægelige direktørers og tilsvarende lægelige chefers bibeskæftigelse uden for det offentlige sundhedsvæsen, må ikke indebære en risiko for interessekonflikter i forhold til hovedbeskæftigelsen.
2. Ledende overlægers og specialeansvarlige overlægers bibeskæftigelse hos private hospitaler, klinikker m.v., der behandler patienter efter det udvidede frie sygehusvalg, eller i henhold til ventetidsgarantier, må ikke indebære en risiko for interessekonflikter i forhold til hovedbeskæftigelsen.
3. Lægens bibeskæftigelse skal være forenelig med hovedbeskæftigelsen, herunder en samvittighedsfuld udøvelse af de pligter, der er knyttet til hovedstillingen. Lægens indsats i hovedstillingen må således hverken tidsmæssigt eller indholdsmæssigt påvirkes negativt af eventuel bibeskæftigelse. Bibeskæftigelsen må ikke vanskeliggøre arbejdstilrettelæggelsen eller forringe fleksibiliteten på hovedarbejdsstedet.
4. Personalets information til patienterne bør være uafhængig, så der ikke er tvivl om personalets habilitet. Det er et fælles ansvar, at viderevisitering af patienter til behandling i privat regi ikke placeres hos personer, som har en personlig økonomisk og/eller ansættelsesmæssig interesse i de pågældende privathospitaler og klinikker.
5. Hvis lægens bibeskæftigelse finder sted på sygehuset, skal der være aftale om betaling for brug af udstyr, utensilier, hjælpepersonale, telefon m.v. Det skal være klart for patienten, at behandlingen sker på lægens ansvar og ligger uden for sygehusets ansvarsområde.
6. En læge bør i sin faglige rådgivning af sin hovedarbejdsgiver arbejde for at sikre uvildighed og saglighed, således at lægens virksomhed er og fremstår troværdig.
7. Hvis der er tvivl om, hvorvidt bibeskæftigelsen er forenelig med hovedbeskæftigelsen, bør der finde en drøftelse sted mellem lægen og vedkommendes arbejdsgiver.