

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

FORENINGEN AF SPECIALLÆGER

OVERENSKOMST
for
honorarlønnede sygehuslæger

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

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

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

2018

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 2. ARBEJDSOMRÅDE	4
KAPITEL 2. LØN M.V.	4
§ 3. LØNDANNELSE	4
§ 4. GRUNDLØN	5
§ 5. FUNKTIONSLØN	5
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN	6
§ 7. OVERGANGSBESTEMMELSER	6
§ 8. LØNUDBETALING	7
§ 9. PENSION	7
§ 10. ATP-BIDRAG	8
KAPITEL 3. ARBEJDSSTID, VAGT, FRIDAGE M.V.	9
§ 11. ARBEJDSSTID	9
§ 12. VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET	9
§ 13. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET	10
§ 14. SENIORVILKÅR	11
§ 15. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED	11
§ 16. HVILETID OG FRIDØGN	12
§ 17. KOMPENSATIONSFRIHED	12
KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	13
§ 18. EFTERUDDANNELSE	13
§ 19. LØN UNDER SYGDOM	13

§ 20. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	13
§ 21. ATTESTUDSTEDELSE	14
§ 22. PATIENTTRANSPORT	15
§ 23. BIBESKÆFTIGELSE	15
§ 24. EFTERLØN	15
§ 25. OPSIGELSE, AFSKEDIGELSE M.V.	15
§ 26. OVERGANGSORDNINGER	16
§ 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	17
KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	18
§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	18
BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG	19
BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN	20
PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE SYGEHUSLÆGERS DELTAGELSE I VAGT MED FREMMØDE INDEN FOR 10 MINUTTER, JF. § 12, STK. 7.	22
PROTOKOLLAT NR 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	23

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter sygehuslæger, der er ansat inden for Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde inden den 1. april 2013. Der kan ikke længere ske ansættelse efter denne overenskomst.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd,
- 2) pensionerede tjenestemænd fra
 - a) staten, folkeskolen og folkekirken,
 - b) regioner, kommuner og tidligere amter
 - c) offentligt finansierede eller koncessionerede virksomheder,
- 3) andre, der får egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag.

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

§ 2. ARBEJDSOMRÅDE

En sygehuslæge er forpligtet til efter bestemmelse af overlægen ved det sygehus/afdeling, hvor pågældende er ansat, at deltage i lægearbejdet, der er henlagt til sygehuset/afdelingen.

KAPITEL 2. LØN M.V.

§ 3. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 4, funktionsløn, jf. § 5, kvalifikationsløn, jf. § 6, og resultatløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for overlæger m.fl. (Regionernes OK-samling 11.20.15)¹.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Sygehuslæger er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for overlæger m.fl. (OK 11.20.15)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK 11.20.03)
3. Aftale om gennemsnitslønngaranti (OK 11.20.05)

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lokal løndannelse for overlæger m.fl. indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister samt opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

§ 4. GRUNDLØN

For sygehuslæger er grundlønnen 407.201 kr. (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 547.321 kr. (31. marts 2018 niveau).**

For sygehuslæger, der ansættes fra den 1. april 2003 eller senere, er grundlønnen 417.801 kr. (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 561.568 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Alle løndelev pensionsgivende.

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling, som sygehuslægen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, sygehuslægen varetager.

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 2 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

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

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes udover grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer.

Stk. 2.

For sygehuslæger med 14 års anciennitet (eller derover) som læge efter bestået embeds-eksamen ydes et pensionsgivende tillæg på 46.900 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 63.039 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Stk. 3.

Til sygehuslæger, der har autorisation som speciallæge, ydes et pensionsgivende tillæg på 9.400 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 12.635 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 2 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

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

§ 7. OVERGANGSBESTEMMELSER

Stk. 1.

Sygehuslæger, der var ansat den 31. marts 2003, bevarede i forbindelse med overgang til nye lønformer pr. 1. april 2003 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder evt. tillæg af decentral løn.

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende sygehuslæger er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgang til nye lønformer.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentregulering, reguleres fortsat.

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

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Stk. 2.

Sygehuslæger, som ved overgang til nye lønformer fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 17.500 kr. (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018 23.522 kr. (31. marts 2018 niveau)**, bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

Stk. 3.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationslønnen under den pågældendes ansættelse, dog bortset fra forfremmelser til højere grundlønninger. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Lægernes Pension.

****NYT** med virkning fra 1. april 2019**

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,05 % **med virkning fra 1. april 2019: 18,38 %** af de pensionsgivende lønde.

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

Stk. 3.

Hvis en sygehuslæge afholder ferie med feriegodtgørelse ydet af en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag, som om der var afholdt ferie med løn.

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 5.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

35.02.1

Side 8

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Stk. 6.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

Stk. 7.

Ændringer i vedtægter/regulativer for Lægernes Pension skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 8.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der er indbetalt efter den 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige regler. Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere i forbindelse med, at de tager bopæl uden for Danmark. Lægernes Pension har udarbejdet skema om ansættelsesoplysninger m.v. herom.

§ 10. ATP-BIDRAG

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

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

§ 11. ARBEJDSTID

Stk. 1.

For sygehuslæger er ikke fastsat en højeste arbejdstid. Disse sygehuslægers 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 sygehuslæge ikke væsentligt overstiger 37 timer pr. uge.

Stk. 2.

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

For den enkelte sygehuslæge 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 sygehuslægen kan påregne, at denne plan foreligger. Ved ændringer i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

****NYT*****Stk. 3.*

Der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.

Bemærkninger:

Retten til betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed i pausen.

Der er ikke med denne bestemmelse tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis, ligesom bestemmelsen ikke har betydning for praktiseringen af eksisterende arbejdstidsregler.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selvom arbejdsgiver forlænger pausens varighed eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt.

Stk. 4.

Sygehuslæger er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstan-satte akademikere (OK 33.01.2.1).

§ 12. VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET

Stk. 1.

Sygehuslæger kan pålægges vagt uden for tjenestestedet, hvor sygehuslægen tilkaldes til effektivt arbejde.

35.02.1

Side 10

Vagt uden for tjenestestedet indebærer, at sygehuslægen skal kunne give møde omgående efter tilkald, dog normalt senest 30 minutter efter tilkald. Sygehuslægen 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.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Stk. 2.

Vagt uden for tjenestestedet betales på hverdage med 1.090,01 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 1.465,09 kr. (31. marts 2018 niveau).**

og på lørdage, søndage og sønehelligdage med 1.486,77 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 1998,37 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Har en sygehuslæge inden for en måned undtagelsesvis mere end 10 vagter uden for tjenestestedet, betales en særlig godtgørelse, der udgør:

- a. 50 % af vagthonoraret for den 11.-15. vagt og
- b. 100 % af vagthonoraret for den 16. og følgende vagter.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Stk. 3.

Der ydes sygehuslæger, der varetager vagt ved sygehuse med akut modtagelse uden underordnede læger foran, et tillæg på 85,28 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 114,63 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Stk. 4.

Ved tilkald under vagt uden for tjenestestedet i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 6 transporteres sygehuslægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

Stk. 5.

Overlæger, vagtbærende overlæger, afdelingslæger, sygehuslæger og 1. reservelæger/reservelæger kan indgå i samme vagt uanset sygehustype.

Stk. 6.

Under fravær på grund af ferie, sygdom, graviditet, barsel, adoption, omsorg og barns første og anden sygedag ydes erstatning for mistet vagtindtægt. Der ydes ikke erstatning for mistet vagtindtægt, når ferie afholdes med feriegodtgørelse.

Stk. 7.

Sygehuslæger kan efter lokalaftale deltage i vagter med hurtigere fremmøde end anført i stk. 1, jf. protokollat nr. 1.

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

§ 13. EFFEKTIVT ARBEJDE UNDER VAGT UDEN FOR TJENESTESTEDET

Det effektive arbejde under vagt indregnes i arbejdstiden. I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling for effektivt arbejde under vagt. Betalingen

udgør 409,36 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 550,22 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Såfremt tilgodehavende afspadsering som følge af vagtarbejde for sygehuslæger ikke er givet ved udgangen af 3. måned efter det er præsteret, udbetales timerne med 409,36 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 550,22 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Det effektive arbejde under vagt opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde inden for samme time ikke medregnes. Ved tilkald uden for tjenestestedet regnes det effektive arbejde fra tilkaldelsen til afslutningen af arbejdet. Telefonopkald under vagten opgøres dog svarende til den faktiske belastning.

Det gennemsnitlige antal timers effektive arbejde under vagt fastlægges efter lokal forhandling for vagtlaget.

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

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

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

§ 14. SENIORVILKÅR

Sygehuslæger, der efter det 62. år har vagt uden for tjenestestedet, har ret til 2 ugers frihed med løn om året.

For sygehuslæger, der har ret til en uges kompensationsfrihed, bortfalder denne kompensationsfrihed samtidig hermed. For sygehuslæger, der har fraskrevet sig retten til kompensationsfrihed, bortfalder tillægget på 10.600 kr. (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 14.248 kr. (31. marts 2018 niveau)**, som er ydet som erstatning herfor.

§ 15. FRIHED OG ERSTATNINGSFRIHED

Stk. 1.

Sygehuslæger har normalt fri på lørdage, søndage og søgnehelligdage. Søgnehelligdage (bortset fra lørdage og søndage) medregnes i den ugentlige arbejdstid med 7,4 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 2.

Har en sygehuslæge haft vagt 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.

§ 16. HVILETID OG FRIDØGN

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

- 1) Vagt bortset fra effektiv tjeneste er hviletid.
- 2) Reglerne i ovennævnte bekendtgørelses § 16, stk. 3, hvorefter nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden højst kan ske i 10 døgn i hver kalendermåned og i højst 45 døgn i et kalenderår, finder ikke anvendelse.
- 3) Under vagttjeneste bevirker telefonopkald, der ikke medfører aktivitet, ingen afbrydelse af hviletiden, dog således at der i tidsrummet kl. 23 - 07 kun kan indgå indtil 3 opkald (uden aktivitet), før hviletiden afbrydes.
- 4) Ved skriftlig aftale mellem de enkelte sygehus/institution og Foreningen af Speciallæger kan det fastsættes, at nedsættelse af hviletiden mellem to døgnns hovedarbejder til 8 timer kan finde sted.
- 5) Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Foreningen af Speciallæger kan det fastsættes, at der kan tilrettelægges tjeneste således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.
- 6) Hvor det ikke umiddelbart er muligt at foretage arbejdstilrettelæggelse i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser, træffes der aftale mellem 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.

§ 17. KOMPENSATIONSFRIHED

Stk. 1.

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

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

Stk. 2.

Følgende bestemmelser er gældende for sygehuslæger ansat før den 1. april 2003:

I stedet for ulempegodtgørelse for tjeneste på søn- og helligdage m.v. ydes der sygehuslæger 1 uges kompensationsfrihed årligt.

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

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

Fraskriver en sygehuslæge sig retten til 1 uges frihed, ydes et pensionsgivende tillæg på 10.600 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 14.248 kr. (31. marts 2018 niveau)**. Vedrører fraskrivelsen en tidsbegrænset periode, kan dette kun ske med regionens accept.

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

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

KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTelsesVILKÅR

§ 18. EFTERUDDANNELSE

Af hensyn til den enkelte sygehuslæges faglige udvikling og kvaliteten i patientbehandlingen m.v. sikres sygehuslæger deltagelse i efteruddannelse i mindst 10 dage årligt. Af hensyn til koordineringen af de driftsmæssige forhold m.v. sker deltagelse i efteruddannelse efter indstilling fra den ledende overlæge/områdets lægechef.

§ 19. LØN UNDER SYGDOM

Under sygdom oppebærer sygehuslæger løn efter de for regionale tjenestemænd gældende regler.

§ 20. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Regionen kan give en sygehuslæge hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

- 1) hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- 2) forholdene på tjenestestedet tillader det,
- 3) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

§ 21. ATTESTUDSTEDELSE

Indtil ændrede bestemmelser måtte blive fastsat ved forhandling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Lægeforeningen gælder følgende:

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

Uden særligt vederlag påhviler det herefter sygehuslæger at udstede:

Dødsattester, herunder kopier, medicolegale ligsynsattester og attester vedrørende transport af lig, indstillings- og optagelsesattester til helbredelsesinstitutioner, plejehjem, alderdomshjem o.l., simple syge- og raskmeldinger, samt

udtalelser, der kan ligestilles med lægebrev og journaludskrifter, herunder sådanne politiattester, hvis indhold svarer til vidneudsagn.

2. Sygehuslæger kan kræve særskilt honorar for udstedelse af følgende attester, for så vidt honorar efter tidligere anerkendt praksis har kunnet kræves:

Attester til pensions- og forsikringsselskaber, samt attester til ankenævn, ankestyrelsen og arbejdsskadestyrelsen,

attester til sikringsstyrelsen i det omfang, hvor taksten er i henhold til gældende lov,

speciallægeerklæringer og sådanne erklæringer, der efter deres form og indhold må sidestilles hermed, samt

politierklæringer og erklæringer til retsligt brug indeholdende nærmere motiveret skøn.

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

§ 22. PATIENTTRANSPORT

I de tilfælde, hvor sygehuslæger tjenstligt deltager i ambulancetransporter med bil eller flyvemaskine, tegnes der rejseforsikring, der giver en dækning på 5.000.000 kr. ved død eller ulykke.

§ 23. BIBESKÆFTIGELSE

Funktionærlovens § 15 om bibeskæftigelse er gældende for sygehuslæger.

Sygehuslæger skal orientere ansættelsesstedet, såfremt de påtager sig bibeskæftigelse ved privathospitaler og lignende institutioner.

§ 24. EFTERLØN

Der ydes efterløn i henhold til reglerne i funktionærlovens § 8.

§ 25. OPSIGELSE, AFSKEDIGELSE M.V.

Stk. 1.

Enhver sygehuslæge kan opsiges sin stilling med 3 måneders varsel og kan opsiges fra sin stilling med 6 måneders varsel til den 1. i en måned.

Stk. 2.

Ved afskedigelse gælder i øvrigt bestemmelserne i kapitel 5, § 27 og § 29 i Tjenestemandregulativ for regioner (OK 21.01.1).

Stk. 3.

Såfremt afskedigelse af en sygehuslæge er begrundet i nedlæggelse eller omdannelse af et sygehus, hvor pågældende er ansat, forlænges opsigelsesvarslet til 1 år. I sådanne tilfælde er sygehuslægen, såfremt der kan tilvejebringes mulighed herfor, pligtig at modtage anden stilling af tilsvarende art eller anden stilling inden for pågældende regions sygehusvæsen, og der bortses her fra begrænsningen af sygehuslægers ansættelsesområde, jf. § 1. I sidstnævnte tilfælde vil sygehuslægens løn- og ansættelsesvilkår fortsat blive fastsat efter reglerne i nærværende overenskomst.

Stk. 4.

Såfremt der ikke kan tilvejebringes mulighed for anden placering af sygehuslægen, gælder bestemmelserne i kapitel 5, § 30 i Tjenestemandregulativ for regioner (OK 21.01.1).

Stk. 5.

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.

BEMÆRKNINGER:

Sygehuslæger har i lighed med funktionærlovens § 10, stk. 2, adgang til forhandling i forbindelse med afskedigelse (af en sygehuslæge) på grund af nedlæggelse eller omdannelse af et sygehus.

Rådighedslønnen efter stk. 4 består af de i §§ 4 – 7 nævnte lønde.

I visse situationer er sygehuslæger omfattet af funktionærlovens § 2 om fratrædelsesgodtgørelse (OK 11.03.1).

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

§ 26. OVERGANGSORDNINGER

1. For de ved Ærø Sygehus ansatte sygehuslæger gælder, at der ikke ydes særskilt betaling for de første 10 vagter, idet disse vagter betales ved fortsat ydelse af et ikke-pensionsgivende bestillingstillæg på 109.600 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 147.314 kr. (31. marts 2018 niveau).**

Såfremt der - som en fast ordning - pålægges vagter ud over 10, skal disse honoreres efter følgende regler:

- A. For de første 5 vagter ydes 1.397,27 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 1.878,08 kr. (31. marts 2018 niveau).**
- B. For de følgende vagter ydes 1.863,02 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 2.504,09 kr. (31. marts 2018 niveau).**

BEMÆRKNINGER:

Det er som hidtil forudsat, at de 10 vagter, som de under overgangsordningerne værende sygehuslæger er forpligtet til at holde pr. måned, fordeles jævnt over måneden, ligesom det pligtige vagtantal reduceres forholdsmæssigt i måneden, f.eks. på grund af ferie, sygdom og lignende.

Under fravær på grund af ferie, sygdom, graviditet, barsel, adoption, omsorg og barns første og anden sygedag oppebærer sygehuslæger godtgørelse for eventuel mistet vagtbetaling, beregnet som et gennemsnit af de i de sidste 3 måneder holdte vagter.

2. For sygehuslæger ansat før den 26. oktober 1990 gælder følgende:

Rådighedslønnen, der ydes i henhold til § 25, stk. 4, omfatter de i §§ 4 – 7 nævnte lønde tillagt et ikke-pensionsgivende bestillingstillæg på 109.600 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 147.314 kr. (31. marts 2018 niveau).**

3. Sygehuslæger ansat inden den 31. marts 1995 har ret til konsultation og koncilier praksis, men må ikke kontraktlig være tilknyttet praksissektoren som alment praktiserende læge. I øvrigt er de for overlæger gældende pligter og rettigheder vedrørende konsultation herunder speciallægekonsultation på grundlag af tilslutning til lægepraksisoverenskomsten gældende for sygehuslæger, jf. § 7, stk. 1, 2 og 4, i protokollat nr. 1 til aftalen for lægelige chefer.
4. Sygehuslæger, der efter den 1. april 2005 pålægges vagtfri stilling i forbindelse med nedlæggelse eller omdannelse af et sygehus, hvor pågældende er ansat, tildeles et ikke-pensionsgivende tillæg på 43.800 kr. (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 58.872 kr. (31. marts 2018 niveau).**

I tillægget indgår en forpligtelse til og betaling for op til 3 månedlige vagter efter reglerne i overenskomsten.

Bestemmelsen omfatter ikke sygehuslæger, der som led i en seniorordning overgår til en vagtfri stilling.

§ 27. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK 11.32.1) gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre og til Regionernes OK-samling):

1. Ansættelsesbreve (OK 11.21.1).
2. Lønninger (OK 21.03.1).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK 11.20.22).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK 21.07.1).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK 11.12.1).
8. Åremålsansættelse (OK 21.15.1).
9. Supplerende pension (OK 11.25.1).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK 11.05.0).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.02).
14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1).

En sygehuslæge kan ansættes på deltid efter konkret aftale mellem regionen og Foreningen af Speciallæger.

15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK 11.28.2).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK 11.27.1).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK 11.26.1).
20. Ferie (OK 11.04.1).
21. Barsel mv. (OK 11.09.2).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1).
23. Seniorpolitik (OK 11.22.1).
25. Befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1).

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

- 26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2).
- 27. Socialt kapitel (OK 11.08.1).
- 28. Trivsel og sundhed (OK 11.35.1)
- 29. Kontrolforanstaltninger (OK 11.16.4)
- 30. Virksomhedsoverenskomster (OK 11.24.1).
- 31. Retstvistaftalen (OK 21.04.2).
- 33. SU og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.1).
- 34. MED og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.2).
- 36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK 11.20.04)

KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har virkning fra den **1. april 2018**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med mindst 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2021**.

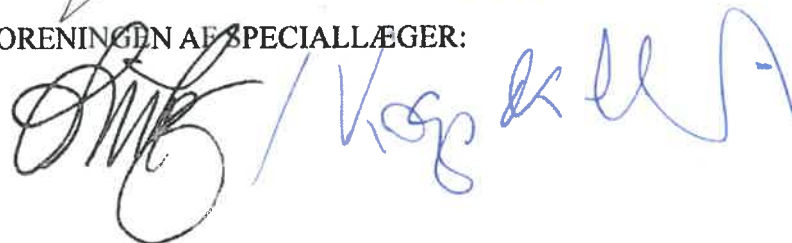
Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den **12 NOV. 2018**

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:



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

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

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 4, stk. 1	Grundløn
§ 6, stk. 2	14 års anc.
§ 6, stk. 3	Sp.lægeautorisation
§ 7, stk. 2	Overgangstillæg
§ 17, stk. 2	Fraskr. komp.frihed
§ 26, pkt. 1	Bestillingstillæg
§ 26, pkt. 4	Vagtfri stilling

BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

Det bemærkes, at listen over vejledende kriterier ikke er udtømmende.

A. FUNKTIONSLØN

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

Tillæggene kan ydes til sygehuslæger, der enten selv varetager opgaverne eller er ansvarlige for opgavernes varetagelse:

- Formidlings- og informationsaktiviteter
- Særligt belastet arbejde eller arbejdsvilkår. Eksempelvis belastede arbejdsforhold, særligt belastende eller hyppige vagter, bagvagtfunktion for lægestuderende eller læger tidligt i uddannelsesforløbet
- Særlige instruktions- eller supervisionsopgaver
- Præhospitalbehandling
- Udvikling af samarbejdsformer, eksempelvis projektarbejde, teamarbejde
- Arbejde ved geografisk adskilte enheder
- Ekstraordinært meget planlagt merarbejde
- Særlig aftalt assistance på eller for andre afdelinger, afsnit eller for eksterne parter
- Patienttransport
- Deltagelse i udrykningstjeneste med lægeambulance – patient eller donortransport
- Katastrofeberedskab
- Kvalitetssikring

B. KVALIFIKATIONSLØN

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

- Relevant efteruddannelse af betydning for arbejdet
- Samarbejds kvalifikationer, eksempelvis i forbindelse med tværfagligt samarbejde
- Forskningsmæssige kvalifikationer

- Særlig faglig ekspertise eller interesse
- Høj faglig standard såvel diagnostisk som behandlingsmæssigt
- Kvalitet, etik og effektivitet i opgaveløsningen
- Høje operative færdigheder
- Kommunikative kvalifikationer
- Pædagogiske kvalifikationer. Eksempelvis undervisningserfaring, pædagogisk uddannelse
- Særlige kvalifikationer til brug for instruktions- eller supervisionsopgaver
- Udviklingsorienteret, idérig
- Lokalkendskab
- Rekruttering og fastholdelse
- Øvrige personlige egenskaber

****NYT** med virkning fra 1. oktober 2018**

PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE SYGEHUSLÆGERS DELTAGELSE I VAGT MED FREMMØDE INDEN FOR 10 MINUTTER, JF. § 12, STK. 7.

Efter lokalaftale kan sygehuslæger indgå i vagter med hurtigere fremmøde end nævnt i § 12, stk. 1. Aftale om vagter med hurtigere fremmøde kan alene etableres ved blandede kirurgiske-medicinske sygehuse, jf. § 1, stk. 1, hvor der traditionelt har været ansat sygehuslæger.

Ved tilkald til sygehuset under sådanne vagter skal sygehuslægen kunne indfinde sig inden for 10 minutter.

Etablering af denne vagtform vil kun finde sted, såfremt der er etableret en vagtordning i optageområdet. Det forudsættes, at sygehusets skadestue fungerer som en "lukket" skadestue, dvs. hvor akutbehandling som hovedregel sker efter visitation hos en alment praktiserende læge.

Det forudsættes endvidere, at der bl.a. gennem visitationsretningslinjer er etableret et nært samarbejde med et større sygehus (centralsygehus) i området.

Med mindre andet aftales lokalt deltager sygehuslægerne ikke ved lægeledsagelse under patienttransporter.

Vagt af denne art kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn. Hvis vagt af denne type tilrettelægges i en kombination med vagt uden for tjenestestedet, kan vagter normalt højst pålægges hvert 5. døgn. Regler for vagthyppighed gælder som et gennemsnit for den periode vagtplanen dækker.

Vagten betales på hverdage med 2.180,02 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 2930,18 kr. (31. marts 2018 niveau)** og på lørdage, søndage og sønehelligdage med 2.973,55 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau) **med virkning fra 1. oktober 2018: 3996,76 kr. (31. marts 2018 niveau)**.

PROTOKOLLAT NR 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderne. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

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

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

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

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

- c) *Befordring*
Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færgesubskription).
- d) *Øvrige*
Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

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

København, den 12. april 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER
Erik Kristensen

/ Kasper Axel Nielsen