



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Overenskomst for
Læger
i staten**

1997

1997

Cirkulære om

**Overenskomst for
Læger i staten**

INDHOLD**SIDE****Cirkulære**

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til Hovedoverenskomsten	5
Bemærkninger til protokollater vedrørende enkelte lægegrupper	11
Bemærkninger til protokollat F. Embedslægeassistenter	11
Bemærkninger til protokollat H. Militære reservelæger i Forsvaret	11

Hovedoverenskomst

§ 1. Overenskomstens område	13
§ 2. Løn	14
§ 3. Procentregulering	15
§ 4. Lønanciennitet	15
§ 5. Pension	17
§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv.	17
§ 7. Kvalifikationstillæg	18
§ 8. Funktion i højere stilling	20
§ 9. Arbejdstid	21
§ 10. Merarbejde	22
§ 11. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage	23
§ 12. Deltidsbeskæftigelse	24
§ 13. Ferie	24
§ 14. Sygdom	25
§ 15. Graviditet, barsel og adoption	26
§ 16. Tjenestefrihed	26
§ 17. Aftjening af værnepligt	27
§ 18. Efterløn	27
§ 19. Opsigelse	28
§ 20. Befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge	28
§ 21. Afskedigelsesprocedure	28
§ 22. Uddannelse	30
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	31

Protokollater vedrørende enkelte lægegrupper

Protokollat A Afdelingslæger	33
Protokollat B Reservelæger ved Københavns Fængsler	34
Protokollat C Reservelæger på Statens Serum Institut	37
Protokollat D Assisterende arbejds læger i Arbejdstilsynet	39
Protokollat E Arbejds læger i Arbejdstilsynet	41
Protokollat F Embedslægeassistenter	43
Protokollat G Lægen på Skoleskibet "Danmark"	45
Protokollat H Militære reservelæger i Forsvaret	46

CIRKULÆRE OM OVERENSKOMST FOR LÆGER I STATEN

1. Finansministeriet og Foreningen af Yngre Læger har med virkning fra 1.april 1997 indgået *vedlagte* overenskomst for læger i staten.

Der er aftalt særskilte protokollater for følgende lægegrupper

- afdelingslæger
- reservelæger ved Københavns Fængsler
- reservelæger ved Statens Serum Institut
- assisterende arbejdslæger i Arbejdstilsynet
- arbejdslæger ved Arbejdstilsynet
- embedslægeassistenter
- lægen på skoleskibet "Danmark"
- militære reservelæger i Forsvaret

2. Overenskomsten for læger i staten består af en generel del som i det følgende benævnes Hovedoverenskomsten, og en speciel del i form af et protokollat med særbestemmelse vedrørende de enkelte lægegrupper.

I protokollatet vedrørende de enkelte lægegrupper, A-H, er anført de ændringer og tilføjelser i forhold til Hovedoverenskomsten, der gælder for hver enkelt lægegruppe.

Det betyder, at en bestemmelse i protokollatet vedrørende enkelte lægegrupper enten

- træder i stedet for en bestemmelse i Hovedoverenskomsten
- tilføjer noget nyt i forhold til Hovedoverenskomsten, eller

- undtager den pågældende gruppe fra en bestemmelse i Hovedoverenskomsten.

3. *Tillæg* i overenskomsten og protokollaterne er anført i *grundbeløb pr. 1. oktober 1984*. Tillæg er endvidere anført i nye grundbeløb pr. 1. oktober 1997 i parentes. Tillæg på 1.000 kr. og derover er afrundet til nærmeste 100 kr. Tillæg, der hidtil er blevet dyrtidsreguleret, er blevet sammenlagt med det hidtil ydede dyrtidstillæg.

4. Vedrørende *opslag af stillinger* henvises til kap. 17 i Personaleadministrativ Vejledning (PAV).

Det henstilles til styrelserne, at der ved opslag af stillinger gives en nærmere beskrivelse af det til stillingen knyttede arbejds- og ansvarsområde i tilfælde, hvor stillingsbetegnelsen i sig selv ikke giver tilstrækkelig oplysning herom.

5. Det henstilles til styrelserne, at der i forbindelse med en *ansættelse* i henhold til overenskomsten gives hurtig meddelelse herom til Foreningen af Yngre Læger.

6. Styrelserne er pligtige at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforhold i overensstemmelse med reglerne i Finansministeriets cirkulære, APD.nr. 42/93 af 28. juni 1993.

7. Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselorlov, og skønner styrelsen, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til styrelsen at overveje at ansætte *vikar* fremfor at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen.

8. Der henvises til Finansministeriets cirkulære om frivillig fratreden med tilhørende vejledning.

Bemærkninger til Hovedoverenskomsten

Til § 2. Løn

Den fællesakademiske lønskala omfatter samtlige læger, der ansættes i henhold til overenskomsten.

Tablet 1 viser indplaceringen pr. 1. april 1991 af læger med eksamen før 1. april 1991. Denne omregningstabel skal fortsat anvendes ved indplacering af kandidater fra før 1. april 1991.

Tabel 1. Indplacering af kandidater fra før 1. april 1991**Løntrin på den fælles lønskala
pr. 1. april 1991**

Løntrin OK-89	Lønanc. OK-89	AC'ere generelt herunder læger
1+2	0	3
3	2	4
4	3	5
5	4	6
6	5	7
7	6	8
8	7	9
9	8	10
10	9	11
11	10	12
12	11	13
13	12	14
14	13	15
15	14	16
16	15	
17	16	

Til § 4. Lønanciennitet

Bestemmelsen om tillæggelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyansættelser. For allerede ansatte kan der således ikke foretages omberegning af lønanciennitet i henhold til aftalen.

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den indplacering, den pågældende måtte have fået i henhold til pkt. 2 eller 3 hos en anden ansættelsesmyndighed.

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

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

Til § 5. Pension

Afdelingslægetillægget, paraply-tillægget, det pensionsgivende udligningstillæg til arbejds-læger, tillæg til militære reservelæger samt militærtillægget, er pensionsgivende. Individuelt aftalte tillæg i henhold til Hovedoverenskomstens § 7, stk. 1, er pensionsgivende, hvorimod de øvrige tillæg i Hovedoverenskomsten og protokollaterne ikke er pensionsgivende.

Der kan i øvrigt mellem en ansat og organisationen eller pensionskassen træffes aftale om tilbageholdelse af et ekstraordinært pensionsbidrag over en nærmere fastsat periode.

Til § 6. Lønudbetaling, lønberegning mv.

Der kan alene udbetales løn i henhold til overenskomsten med fradrag af eget pensionsbidrag.

Til § 9. Arbejdstid

§ 9, stk. 2 og 3 afløser den hidtidige bestemmelse om rejsetid i udlandet.

Såfremt der indføres en opsparingsordning, udløser arbejde op til 40 timer den enkelte uge ikke krav på godtgørelse (betaling eller afspadsring) for merarbejde. Frihed opspares under fravær på grund af sygdom, men ikke under ferie.

For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden, præciseres,

- * at den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser,
- * at den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren, samt
- * at der ikke sker ændring i gældende regler om pausernes omfang.

Til § 10. Merarbejde

Merarbejde bør så vidt muligt undgås.

Hvis merarbejdet får et sådant omfang, at dette kan konverteres til faste stillinger, bør dette i videst mulige omfang ske.

Ved udøvelsen af skønnet over et udført merarbejde kan der tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste og lign.

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse (jf. § 10, stk. 4) er til stede, og som fastsætter merarbejdets omfang.

I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, vil der lokalt være mulighed for at indgå aftale om konvertering til et fast tillæg, jf. cirkulære af 26. januar 1996 om konvertering af over-/merarbejde, arbejdsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.

Hvis ledelsen og den ansatte er enige herom, kan der i øvrigt, hvor det anses for hensigtsmæssigt, på forhånd fastsættes en fast merarbejdsgodtgørelse for et forventet merarbejde i forbindelse med et konkret, afgrænset projekt.

Til § 11. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage

Som led i overenskomstforhandlingerne i 1995 blev der i barselsaftalen indført ret til 10 omsorgsdage som følge af barsel og adoption for ansatte, der blev forældre efter 1. april 1995.

I tilknytning hertil blev det samtidig aftalt at åbne mulighed for, at ansatte, herunder også medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført merarbejde.

Ordningen er frivillig, således at det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed ved afspadseringsfristens udløb skal honoreres efter de almindelige regler om merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.

Ansættelsesmyndigheden kan vælge at begrænse adgangen til at konvertere merarbejdstimer til omsorgsdage.

Ansættelsesmyndigheden kan således bestemme, at der pr. kalenderår maksimalt kan konverteres timer i et omfang svarende til 10 omsorgsdage, ligesom der kan fastsættes et loft for det samlede antal dage, der til enhver tid kan henstå på den enkelte medarbejders "omsorgsdagskonto". Dette loft kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

De ændrede retningslinier gælder for konvertering af merarbejdstimer, der finder sted efter overenskomstens udsendelse, men således at en eventuel begrænsning af den årlige optjening har virkning for kalenderåret 1997.

Til § 12. Deltidsbeskæftigelse

Anmodninger fra ansatte om tjenestetidsnedsættelse mod tilsvarende lønreduktion bør imødekommes, medmindre vægtige tjenstlige, praktiske, økonomiske eller lignende hensyn taler derimod, jf. Finansministeriets cirkulærer af 21. januar 1977 og 25. maj 1978 (se PAV, kap. 17).

Hvis flere ansatte fremsætter anmodning om tjenestetidsnedsættelse, og hvis styrelsen ikke kan imødekomme dem alle, bør opmærksomheden være henledt på ansatte, der begrundes anmodningen med pasning af børn eller langvarigt syge, nærtstående slægtninge.

Det henstilles til styrelserne, når anmodning om tjenestetidsnedsættelse imødekommes, da fortrinsvis at give nedsat tjenestetid uden tidsbegrænsning (indtil videre) eller for en afgrænset periode, jf. Finansministeriets cirkulære af 2. november 1979 (se PAV, kap. 21).

Til § 14. Sygdom

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde skønne, om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke.

Det er også ansættelsesmyndighedens afgørelse, om opsigelse skal ske med forkortet varsel eller almindeligt varsel. Opsigelse med forkortet varsel bør normalt undlades, hvis den ansatte er opført på venteliste til eller er under sygehusbehandling, som må antages inden for en kortere tid at kunne gøre

den pågældende arbejdsdygtig igen, eller hvis den ansatte i øvrigt har udsigt til snarlig tilbagevenden til arbejdet.

Omvendt er der mulighed for opsigelse med almindeligt varsel i tilfælde af hyppigt og omfattende sygefravær, selv om der ikke er tale om 120 dages sygdom inden for 12 måneder.

Det henstilles til styrelserne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny er blevet arbejdsduelige, og forholdene i øvrigt tillader det.

Ved afgrænsning af ulykkestilfælde i forhold til andre arbejdsskader (erhvervssygdomme mv.) kan der henvises til arbejdsskadeforsikringsloven.

I overensstemmelse med praksis kan ulykkestilfælde defineres som en udefrakommende begivenhed, som er uafhængig af den pågældende persons vilje og som har skadelig indvirkning på vedkommendes helbredstilstand. Der skal foreligge en pludselig indtrådt begivenhed som f.eks. stød, slag, forvridning eller snitsår.

Til § 15. Barsel, adoption og omsorgsdage

Der er enighed om, at ansættelsesmyndighederne bør planlægge på en sådan måde, at fravær på grund af barsels- og adoptionsorlov påvirker forholdene på arbejdspladsen mindst muligt. Dette formål kan f.eks. opnås ved ansættelse af vikarer.

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære af 23. maj 1997 om barselsfonden.

Til § 16. Tjenestefrihed

Bestemmelser om tjenestefrihed for deltagelse i kursus eller anden form for efteruddannelse findes i Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsens cirkulære af 23. juni 1971 (se PAV, kap. 28).

Bestemmelser om frihed til varetagelse af borgerligt ombud er fastsat i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 536 af 25. november 1985, jf. Fi-

nansministeriets cirkulære af samme dato (se PAV, kap. 28).

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge.

Finansministeriet henstiller, at der vises imødekommenhed over for ansøgninger om tjenestefrihed uden løn til ansatte, hvis ægtefælle eller samlever rejser til udlandet i forbindelse med systemeksport eller lignende.

Til § 21. Afskedigelsesprocedure

Den meddelelse om opsigelsen, der skal gives til organisationen efter pkt. 2, kan ske enten ved særskilt brev eller ved kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Bemærkninger til protokollater vedrørende enkelte lægegrupper

Til Protokollat F. Embedslægeassistenter

Boligforhold

For så vidt angår boligforhold tilføjes i øvrigt, at Indenrigsministeriet har tilkendegivet, at den ansættende myndighed efter anmodning fra den ansatte læge skal undersøge, om den pågældende hos de lokale sygehusmyndigheder kan leje en bolig. Lejemålet er i øvrigt ansættelsesmyndigheden uvedkommende.

Til protokollat H. Militære reservelæger i Forsvaret

Ad IX.2. Kontraktopsigelse

Midlertidig kontraktophævelse til indtræden i obligatorisk uddannelse til selvstændig virke som læge skal gives af Forsvarskommandoen mod behørig dokumentation af, at der sker indtræden i uddannelsen, samt at dette er varslet med minimum 3 måneders varsel. Anmodning om midlertidig kontraktophævelse indsendes til Forsvarskommandoen senest 3 måneder

forinden den midlertidige kontraktophævelse.

Såfremt anmodning om midlertidig kontraktophævelse indsendes til Forsvarskommandoen mindre end 3 måneder før tidspunktet for den midlertidige kontraktophævelse, fremsendes sagen til Forsvarsministeriets afgørelse.

Ansøgninger om midlertidig kontraktophævelse i henhold til bestemmelsen i afsnittet om midlertidig kontraktophør fremsendes til Forsvarsministeriets afgørelse bilagt Forsvarskommandoens indstilling.

Dette cirkulære ophæver overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl. (cirk. af 25. marts 1994, APD.nr. 33/94).

Finansministeriet, 1. oktober 1998

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

OVERENSKOMST FOR YNGRE LÆGER I STATEN ("HOVEDOVERENSKOMSTEN")

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter underordnede læger, der ansættes i staten, bortset fra adjunkter/lektorer ved de højere uddannelsesinstitutioner, der er omfattet af overenskomsten for akademikere i staten.

Stk. 2. Ansættelse finder sted i staten med tjeneste indtil videre ved en institution eller lignende.

Stk. 3. Der er for stillingsgrupper aftalt særlige løn- og ansættelsesvilkår, som fremgår af protokollaterne til overenskomsten.

Stk. 4. Der kan endvidere mellem overenskomstens parter aftales løn- og ansættelsesvilkår, der fraviger Hovedoverenskomsten og protokollaterne.

Stk. 5. Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
 - a) staten, folkeskolen, folkekirken,
 - b) kommuner,
 - c) Grønlands hjemmestyre og de grønlandske kommuner
 - d) statsfinansierede virksomheder,
 - e) tilskudsområder,
 - f) koncessionerede virksomheder,
 - g) aktieselskaber,

- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 1) nævnte områder,
- 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,
- 4) andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
- 5) personer, der er fyldt 70 år.

§ 2. Løn

Læger omfattet af denne overenskomst følger den fælles akademiske lønskala og indplaceres i nedenstående lønforløb, jf. stk. 2, og i forhold til deres anciennitet, jf. § 4, således:

Trin	Grundløn niveau 1.10.1984 kr. årligt	Grundløn niveau 1.10.97 kr. årligt
1	145.900	(195.411)
2	149.300	(199.965)
3	154.800	(207.331)
4	160.400	(214.832)
5	165.800	(222.064)
6	171.100	(229.163)
7	177.100	(237.199)
8	182.300	(244.163)
9	187.900	(251.664)
10	192.900	(258.360)
11	198.500	(265.861)
12	202.400	(271.084)
13	208.000	(278.585)
14	213.400	(285.817)
15	219.500	(293.987)
16	227.500	(304.702)
17	232.400	(311.265)

Stk. 2. Læger omfattet af denne overenskomst indplaceres i løntrinsforløbet 3-16.

§ 3. Procentregulering

Den samlede faste løn i henhold til denne overenskomst mv. forhøjes pr. 1. april 1997 med 33,9349 pct.

Stk. 2. Skalaløn og tillæg i henhold til denne overenskomst, inkl. procentregulering efter stk. 1, omregnes pr. 1. april 1998 til nye grundbeløb (niveau oktober 1997), og procentreguleringen nulstilles.

Stk. 3. Pr. 1. april 1998 forhøjes procentreguleringen til 0,8871 pct. Procentreguleringen forhøjes yderligere pr. 1. oktober 1998 med 1,4875 procentpoint.

Pr. 1. april 1998 foretages desuden eventuel ekstraordinær lønregulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med den aftalte reguleringsordning for ansatte i staten.

§ 4. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på lønskalaens 3. trin, medmindre der tillægges anciennitet efter pkt. 2 eller 3.

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

2. Ved ansættelser fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse

ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

3. Ved ansættelser kan ansættelsesmyndigheden endvidere tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Såfremt en lønmodtager genansættes ved samme ansættelsesmyndighed inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved vedkommende ansættelsesmyndighed, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

5. Der kan i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem overenskomstens parter.

Stk. 2. Såfremt en ansat har mere end én deltidsansættelse, kan de ugentlige timetal sammenlægges til brug ved beregning af ancienniteten.

Stk. 3. Relevant timelønsbeskæftigelse, der udgør mindst 8 arbejdstimer pr. uge, medregnes, såfremt den timelønnede beskæftigelse har (haft) en sammenhængende varighed af 3 måneder.

§ 5. Pension

Som bidrag til den ansattes pensionering betaler ansættelsesmyndigheden indtil udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år, 10 pct. af lønnen efter § 2, stk. 1. samt af procentreguleringen heraf. Endvidere tilbageholder ansættelsesmyndigheden indtil samme tidspunkt i den ansattes løn et beløb på 5 pct. af de samme lønningsdele som eget pensionsbidrag.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Lægernes Pensionskasse.

Stk. 3. Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 4. Hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årsbruttolønnen, som om der var afholdt ferie med løn.

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

Stk. 6. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden (bortset fra emigration) kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 1. april 1993. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige bestemmelser.

§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv.

1. Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.

2. *Månedslønnede* følger de regler, der gælder for tjenestemænd om lønfradrag/lønberegning (jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd) dog således at de i aftalens afsnit 1, pkt. 2.a) nævnte beregningsfaktorer nu udgør henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

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

- i tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag

- tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage.

Stk. 2. Der indbetales dog sædvanlige pensionsbidrag af årsbruttolønnen, hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der indbetales således pensionsbidrag, som om der afholdes ferie med løn.

§ 7. Kvalifikationstillæg

Der kan mellem Finansministeriet og Foreningen af Yngre Læger - eller dem der måtte være bemyndiget dertil - træffes speciel aftale om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår.

Betingelsen herfor er, at stillingen i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for overenskomstens lønninger mv.

I overenskomstperioden kan der kun aftales nye tillæg eller forhøjelse af gældende tillæg i henhold til denne bestemmelse ved nyansættelse eller ved væsentlige ændringer i den pågældendes stilling.

Anmodning om ydelse af tillæg i forbindelse med nyansættelse skal være indgivet til Finansministeriet (eller den styrelse, der måtte være bemyndiget til at indgå aftalen) senest $\frac{1}{2}$ år efter ansættelsen.

Stk. 2. Lokalløn og chefløn

Der kan ydes tillæg i henhold til aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn og chefløn.

Stk. 3. Rådighedstillæg

Der ydes rådighedstillæg til yngre læger, der ansættes som fuldmægtige og påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til merarbejde på indtil 35 timer pr. kvartal.

Rådighedstillægget udgør følgende beløb:

Anciennitet	Grundbeløb 1.10.1984 kr. årligt	Grundbeløb 1.10.1997 kr. årligt
1. år	16.700	(22.400)
2. - 4. år	19.500	(26.100)
5. - 7. år	22.600	(30.300)
8. - 9. år	23.900	(32.000)
10. - 11. år	25.400	(34.000)
12. - 13. år	27.600	(37.000)
14. og flg. år	32.500	(43.500)

Rådighedstillæg kan ikke oppebæres i tilfælde, hvor en overenskomstansat har opnået tilladelse til nedsættelse eller forskydning af kontortiden med henblik på varetagelse af beskæftigelse ved siden af stillingen.

Såfremt en overenskomstansat af andre grunde har opnået nedsat tjenestetid, vil rådighedstillægget kunne oppebæres med en forholdsmæssig reduktion i merarbejdsforpligtelsen og tillæggets størrelse.

Stk. 4. Turnustillæg

Til yngre læger, der ansættes som fuldmægtige med rådighedstillæg efter stk. 3 ydes et turnustillæg på 11.500 kr. (15.400 kr.), hvis den ansatte

- * har gennemført mindst 2 turnusperioder af normalt 2-4 års varighed, dvs. har foretaget skift af tjenestested mellem institution, afdeling, kontor og lign.,

- * har skiftet institution, d.v.s. departement/styrelse/direktorat eller lign., ved overgangen mellem to turnusperioder og
- * har 6 års lønanciennitet eller mere.

Stk. 5. Til læger, der har bestået embedseksamen sommeren 1981 eller tidligere, og som i henhold til § 4 i Hovedoverenskomsten henføres til den fællesakademiske lønskalas trin 15 og 16, ydes et pensionsgivende tillæg ("Paraply-tillæg") på 14.900 kr. (20.000 kr.) årligt. Tillægget reguleres, jfr. § 3.

Stk. 6. Der er for en række stillingsgrupper aftalt specielle tillæg, der træder i stedet for stk. 1. De specielle tillæg fremgår af de protokollater, der er optaget som bilag til overenskomsten.

§ 8. Funktion i højere stilling

En overenskomstansat, der med henblik på eventuel senere tjenstemandsansættelse konstitueres på overenskomstvilkår, får ud over den overenskomstmæssige løn et ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes som forskellen mellem den løn, inkl. generelt og særligt tillæg, hun/han ville opnå ved ansættelse som tjenestemand på prøve, og den skalaløn, der tilkommer den pågældende i henhold til overenskomsten, inkl. eventuelle tillæg, men med fradrag af eget ordinært pensionsbidrag.

Stk. 2. Under en sådan konstitution kan der ydes tjenestefrihed uden løn i indtil 1 år fra den hidtidige stilling, uanset om konstitutionen finder sted i anden styrelse.

Stk. 3. Den overenskomstansatte kan dog vælge straks at lade sig ansætte som tjenestemand på prøve.

Stk. 4. En overenskomstansat, der

- 1) konstitueres i en chefstilling i lønramme 36/chefløngruppe 2 eller derover

og

2) er konstitueret i stillingen i 15 dage i sammenhæng, får for hele perioden et ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes på samme måde som efter stk. 1.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når den overenskomstansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

I øvrigt følges de for statens tjenestemænd gældende regler vedrørende ydelse af funktionsvederlag.

Læger, som er ansat i kursus-/undervisningsstillinger, bør fritages for funktion i højere stilling, bortset fra kortvarige perioder.

§ 9. Arbejdstid

Lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højest med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 3. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

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

Stk. 5. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 10. Merarbejde

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

Reglerne omfatter ikke:

- * ansatte, der er omfattet af særskilte overtids- eller merarbejdsordninger, aftalt mellem overenskomstens parter

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

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

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

- a) Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.
- b) Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

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

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

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

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

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

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

Stk. 6. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsbruttoløn (ekskl. rådighedstillæg mv.) med tillæg af 50%.

§ 11. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afspadsres inden for den i § 10, stk. 5 angivne frist, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsring godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 4 i nævnte aftale.

Stk. 3. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelsen i stk. 1 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med merarbejdsbetaling.

Stk. 4. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer. Den enkelte medarbejder skal imidlertid som minimum have adgang til i hvert kalenderår at konvertere et timetal svarende til 10 omsorgsdage, men således at ansættelsesmyndigheden samtidig kan fastsætte et maksimum for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Dette maksimum kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

§ 12. Deltidsbeskæftigelse

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

Ved ansættelse på deltid med 15-20 arbejdstimer pr. uge sker efterfølgende underretning fra styrelsen til organisationen.

Ved ansættelse på deltid med mindst 21 arbejdstimer pr. uge forholdes som ved fuldtidsansættelse.

Uddannelsesstillinger forudsættes normalt besat på fuld tid. Konkrete ansættelser i uddannelsesstillinger på deltid aftales mellem Foreningen af Yngre Læger og institutionen.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid ydes løn i forhold til den nedsatte tjenestetid.

§ 13. Ferie

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie.

§ 14. Sygdom

Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

Stk. 2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder i sygdomstilfælde og ved tilskadekomst i tjenesten reglerne i dagpengeloven.

Stk. 3. En ansat, der har været syg i i alt 120 dage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder, kan opsiges med forkortet varsel under forudsætning af, at der skriftligt er indgået aftale herom mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden. Det forkortede opsigelsesvarsel udgør følgende:

Ansættelsestid	Varsel
Under 6 år	1 måned
6 år og derover	3 måneder
9 år og derover	4 måneder

Fratræden sker til udgangen af en måned. For timelønnede, som har et kortere varsel end de ovenfor nævnte, vil det være det kortere varsel, der er gældende.

Stk. 4. Ved opgørelsen af de 120 dage medregnes samtlige fraværsdage på grund af sygdom inden for 12 på hinanden følgende måneder. Fridage medregnes, hvis den ansatte har været sygemeldt på arbejdsdage såvel forud for som efter fridagene.

Stk. 5. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Stk. 6. Fravær på grund af arbejdsulykke medregnes ikke ved opgørelsen af fravær på grund af sygdom efter stk. 4. Dog kan opsigelse med forkortet varsel finde sted efter tilsvarende regler som i stk. 3-5, når fraværet som følge af samme arbejdsulykke har varet 120 dage.

§ 15. Graviditet, barsel og adoption

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 16. Tjenestefrihed

Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Stk. 2. Det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Stk. 3. Den ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål og af den varighed, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen indbetaler 10 pct. i pensionsbidrag af den hidtidige løn, mod at den ansatte selv indbetaler 5 pct. i pensionsbidrag af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed vil kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Barns 1. sygedag

Stk. 6. Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når

- * det er barnets første sygedag,
- * hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- * forholdene på tjenestestedet tillader det,
- * barnet er under 18 år og
- * barnet er hjemmeværende.

Fraværet noteres på lister, der føres om de ansattes sygefravær.

Stk. 7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

Stk. 8. Adgangen til tjenestefrihed efter stk. 6 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

§ 17. Aftjening af værnepligt

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

Stk. 2. Under genindkaldelse, jf. stk. 1, oppebæres løn fra ansættelsesstedet, som indbetaler normalt pensionsbidrag til pensionskassen.

§ 18. Efterløn

Ved dødsfald ydes efterløn i henhold til reglerne i funktionærlovens § 8.

§ 19. Opsigelse

For læger gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

§ 20. Befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge

Ved tjeneste uden for hovedtjenestestedet ydes der læger hensigtsmæssig befordring eller befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge i henhold til de for tjenestemænd gældende regler.

§ 21. Afskedigelsesprocedure

Ved **afskedigelse** af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Stk. 2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

Stk. 3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

Stk. 4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organi-

sationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens parter.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens parter, kan sagen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

Stk. 6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 7. Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til tillidsrepræsentantreglerne.

Stk. 8. **Bortvisning** er ikke omfattet af ovenstående afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen.

Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens parter.

Stk. 9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens parter, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

Stk. 10. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 22. Uddannelse

Under fornøden hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse kan underordnede læger deltage i teoretisk kursus i almen medicin af 120/150 timers varighed samt obligatoriske og godkendte kurser i speciallægeuddannelsen på de i Amdrårdsforeningens cirkulære nr. 588 af september 1997 angivne vilkår.

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 1997 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 1999.

København, den 21. juli 1998

Foreningen af Yngre Læger

Mette Worsøe
Leif Skytte Petersen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

Yngre læger

OK 97

Protokollater

Protokollat A

Afdelingslæger

§ 1. Protokollatets område

Protokollatet omfatter læger ansat i stillinger som afdelingslæge i lønramme 36 i staten.

Stk. 2. Ansættelse som afdelingslæge kræver almindeligvis speciallægeanerkendelse inden for et relevant speciale eller lægelig ekspertise på et tilsvarende niveau.

§ 2. Arbejdstid

Afdelingslæger er ikke omfattet af Hovedoverenskomstens arbejdstidsregler, men følger i stedet de regler, som gælder for tjenestemandsansatte chefer, herunder også reglerne for merarbejdsbetaling for tjenestemandsansatte chefer i staten.

§ 3. Aflønning

Afdelingslæger aflønnes svarende til lønramme 36.

Stk. 2. Til afdelingslægestillingen ydes et pensionsgivende tillæg på 55.200 kr. (73.900 kr.). Tillægget afholdes af cheflønspuljen.

§ 4. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag, der udgør 15 %, fordelt med 5 % i egetbidrag og 10 % i arbejdsgiverbidrag. Pensionsbidraget beregnes af lønnen svarende til lønramme 36, der opregnes med 100/95.

§ 5. Særlige bestemmelser for Statens Serum Institut

Til ansættelse som afdelingslæge kan knyttes ledelsesmæssige opgaver i forhold til daglig drift af laboratorier, afvikling af kliniske undersøgelser/afprøvninger mv. efter delegation fra den ansvarlige afdelingschef.

Stk. 2. Ved Statens Serum Institut finansieres tillægget i § 3, stk. 2 ved delvis nedskrivning af lokal pulje til honorering af fastansatte reserve-læger.

Stk. 3. Stillinger som afdelingslæge ved Statens Serum Institut er ikke vagtbærende. Opkald til lægens privatbolig i forbindelse med den klinisk mikrobiologiske vagtordning omkring det specialeområde, som den pågældende læge er ansat indenfor, honoreres ikke særskilt.

§ 6. Undtagelser fra Hovedoverenskomsten

Afdelingslæger er ikke omfattet af § 22 i Hovedoverenskomsten.

Protokollat B

Reservelæger ved Københavns Fængsler

Hovedoverenskomsten gælder for reservelæger ved Københavns Fængsler med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

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

Reservelægerne er forpligtet til efter bestemmelse af vedkommende overlæge at udføre det lægearbejde, der er henlagt til den institution, hvor de er ansat.

I.2. Stillingens art

Reservelæger ansættes for et år. Ansættelse kan efter ansøgning forlænges yderligere i indtil 2 år uden opslag til i alt 3 år.

1. reservelæger ansættes for 5 år.

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

Ansættelse i en stilling i kortere perioder end henholdsvis 1 og 5 år kan ske i de tilfælde, hvor stillingen er enkeltklassificeret i henhold til Sundhedsstyrelsens bestemmelser og hvor den, der ansættes, mangler dette element i sin uddannelse til speciallæge/alment praktiserende læge.

Den kortere ansættelsestid skal fremgå af stillingsopslaget og Foreningen af Yngre Læger skal, når ansættelse har fundet sted, orienteres skriftligt.

II. Arbejdstidsregler for reservelæger ved Københavns Fængsler

Indtil 1. maj 1998 gælder de hidtidige arbejdstidsregler i overenskomst af 27. januar 1994 for læger i staten.

Med virkning fra 1. maj 1998 gælder følgende:

Reservelæger ved Københavns Fængsler følger arbejdstidsreglerne i organisationsaftale af 25. september 1997 for reservelæger, afdelingslæger m.fl. under Hovedstadens Sygehusfællesskab. Bestemmelserne fremgår af

organisationsaftalens afsnit III. Arbejdstid, vagt, fridage mv., §§ 8 – 21.

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

IV.1. Tillæg

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt følgende tillæg:

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 22.700 kr. (30.400 kr.) årligt.
- b. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 25.500 kr. (34.200 kr.) årligt.
- c. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 og derover ydes et tillæg på 34.100 kr. (45.700 kr.) årligt.

Ud over det i pkt. a nævnte ydes til 1. reservelæger et tillæg på 24.400 kr. (32.700 kr.) årligt, der efter 2 års anciennitet som 1. reservelæge forhøjes til 31.300 kr. (41.900 kr.) årligt.

Til 1. reservelæger med 2 års anciennitet som 1. reservelæge, som har opnået autorisation som speciallæge, og som er ansat i en afdeling med det pågældende speciale, ydes endvidere et særligt tillæg på 6.800 kr. (9.100 kr.) årligt.

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtræder helt af Lønfonden med virkning fra 1. januar 1999. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte reservelæger ved Københavns Fængsler stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Lønfonden (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

VI. OPSIGELSE

I Hovedoverenskomsten ændres opsigelsesvarslerne til at følge

Funktionærlovens regler, dog således, at tidsbegrænset ansatte reservelæger ved Københavns Fængsler fortsat er omfattet af de hidtidige regler (§ 34 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.), dvs. opsigelse med 1 måneds varsel fra den ansattes side, og 3 måneders varsel fra arbejdsgiverside.

Protokollat C

RESERVELÆGER PÅ STATENS SERUM INSTITUT

Hovedoverenskomsten gælder for læger, ansat som reservelæger på Statens Serum Institut med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

Dette protokollat omfatter reservelæger ved Statens Serum Institut.

I.2. Arbejdsområde

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

I.3. Stillingens art

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

normalt fortsætter uden tidsbegrænsning.

Senest 3 måneder før en ansættelsesperiodes udløb tilkendegiver Statens Serum Institut over for reservelægen, om ansættelsen forlænges og i bekræftende fald for hvilket tidsrum.

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

IV.1. Tillæg

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt følgende tillæg:

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 22.700 kr. (30.400 kr.) årligt.
- b. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 25.500 kr. (34.200 kr.) årligt.
- c. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 og derover ydes et tillæg på 34.100 kr. (45.700 kr.) årligt.

IV.2. Arbejdstidsregler for reservelæger ved Klinisk Mikrobiologisk Afdeling

Indtil 1. maj 1998 gælder de hidtidige arbejdstidsregler i overenskomst af 27. januar 1994 for læger i staten.

Med virkning fra 1. maj 1998 gælder følgende:

Reservelæger ved Klinisk Mikrobiologisk Afdeling følger arbejdstidsreglerne i organisationsaftale af 25. september 1997 for reservelæger, afdelingslæger m.fl. under Hovedstadens Sygehusfællesskab. Bestemmelserne fremgår af organisationsaftalens afsnit III. Arbejdstid, vagt, fridage mv., §§ 8 – 21.

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtræder helt af Lønfondens med virkning fra 1. januar 1999. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte reservelæger på Statens Serum Institut stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Lønfondens (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

VI. OPSIGELSE

I Hovedoverenskomsten ændres opsigelsesvarslene til at følge Funktionærlovens regler, dog således, at tidsbegrænset ansatte reservelæger på Statens Serum Institut fortsat er omfattet af de hidtidige regler (§ 34 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.), dvs. opsigelse med 1 måneds varsel fra den ansattes side, og 3 måneders varsel fra arbejdsgiverside.

Protokollat D

ASSISTERENDE ARBEJDSLÆGER I ARBEJDSSTILSYNET

Hovedoverenskomsten gælder for assisterende arbejdslæger ved Arbejdstilsynet med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes i stillinger som assisterende arbejdslæger ved Arbejdstilsynet.

I.2. Stillingens art

Heltidsansatte assisterende arbejdslæger ansættes for 3 år ad gangen uden

adgang til forlængelse.

Ansættelsen sker i Arbejdstilsynet. Ved ansættelsen anvises fast arbejdssted ved enten Direktoratet for Arbejdstilsynet eller ved en arbejdskreds.

De assisterende arbejdslæger, der ansættes med fast tjenestested i Direktoratet for Arbejdstilsynet, er pligtige at gøre tjeneste i indtil 1/2 år i to arbejdstilsynskredse.

De assisterende arbejdslæger, der ansættes med fast tjenestested i en arbejdstilsynskreds, er pligtige at gøre tjeneste i indtil 1/2 år i Direktoratet for Arbejdstilsynet.

Under tjeneste i medfør af bestemmelsen om tjeneste på andet end det faste arbejdssted ydes sædvanlig udstationeringsgodtgørelse efter de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler og satser.

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt følgende tillæg:

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 22.700 kr. (30.400 kr.) årligt.
- b. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 25.500 kr. (34.200 kr.) årligt.
- c. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 og derover ydes et tillæg på 34.100 kr. (45.700 kr.) årligt.

Der ydes til læger med mindst 4 års anciennitet, som enten har bestået kursus i samfundsmedicin eller har gennemgået en dertil svarende uddannelse, et tillæg, der årligt udgør kr. 31.300 (41.900 kr.). Tillægget ydes dog altid senest 1 år efter ansættelsen, når vedkommende har bestået kursus i samfundsmedicin eller har gennemgået en dertil svarende uddannelse.

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtræder helt af Lønfonen med virkning fra 1. januar 1999. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte assisterende arbejdslæger i Arbejdstilsynet stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Lønfonen (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

VI. OPSIGELSE

I Hovedoverenskomsten ændres opsigelsesvarslerne til at følge Funktionærlovens regler, dog således, at tidsbegrænset ansatte assisterende arbejdslæger i Arbejdstilsynet fortsat er omfattet af de hidtidige regler (§ 34 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.), dvs. opsigelse med 1 måneds varsel fra den ansattes side, og 3 måneders varsel fra arbejdsgiverside.

IX. VILKÅR I ØVRIGT

Assisterende arbejdslæger med fast tjenestested uden for Storkøbenhavn har ret til bolig, i det omfang Arbejdstilsynet kan leje en sådan hos de lokale sygehusmyndigheder.

For betaling af bolig, varme m.v. følges de til enhver til gældende regler for tjenestemænd i staten.

Protokollat E

ARBEJDSLÆGER I ARBEJ DSTILSYNET

Hovedoverenskomsten gælder for arbejdslægerne med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Bestemmelserne i Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1.Område

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes som arbejdslæger ved Arbejdstilsynet med tjeneste indtil videre i en eller flere af Arbejdstilsynets kredse og/eller i direktoratet.

Ansættelse i stillingen er forbundet med forflyttelsespligt.

I.2. Stillingens art

Det forudsættes ved ansættelsen, at den pågældende har fået meddelt tilladelse til at betegne sig speciallæge i arbejdsmedicin.

II. ARBEJ DSTID

Bestemmelserne i Hovedoverenskomstens § 9 om arbejdstid erstattes af følgende:

II.1. Arbejdstid

Arbejdslæger er ikke omfattet af Hovedoverenskomstens arbejdstidsregler, men følger i stedet de regler, som gælder for tjenestemandsansatte chefer, herunder også reglerne for merarbejdsbetaling for tjenestemandsansatte chefer i staten.

Der tilkommer arbejdslæger fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

IV. Aflønning

Der ydes i henhold til Hovedoverenskomstens § 7, stk. 6, et pensionsgivende udligningstillæg, der til enhver tid udligner forskellen mellem den fællesakademiske lønskala på det aktuelle trin og lønnen i statstjenestemændenes lønramme 36.

X. UNDTAGELSER FRA HOVEDOVERENSKOMSTEN

Arbejdslæger ved Arbejdstilsynet er ikke omfattet af § 22 i Hovedoverenskomsten.

Protokollat F

EMBEDSLÆGEASSISTENTER

Hovedoverenskomsten gælder for embedslægeassistenter med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes som embedslægeassistenter ved embedslægeinstitutionerne.

I.2. Stillingens art

Heltidsansatte embedslægeassistenter ansættes for en periode af 2 år.

Ansættelsesstedet er den enkelte embedslægeinstitution.

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt følgende tillæg:

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 22.700 kr. (30.400

kr.) årligt.

- b. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 25.500 kr. (34.200 kr.) årligt.
- c. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 og derover ydes et tillæg på 34.100 kr. (45.700 kr.) årligt.

Der ydes til læger med mindst 4 års anciennitet, som enten har bestået kursus i samfundsmedicin eller gennemgået en dertil svarende uddannelse, et tillæg, der årligt udgør kr. 31.300 (41.900 kr.). Tillægget ydes dog altid senest 1 år efter ansættelsen, når vedkommende har bestået kursus i samfundsmedicin eller har gennemgået en dertil svarende uddannelse.

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtræder helt af Lønfonnen med virkning fra 1. januar 1999. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte embedslægeassistenter stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Lønfonnen (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

VI. OPSIGELSE

I Hovedoverenskomsten ændres opsigelsesvarslerne til at følge Funktionærlovens regler, dog således, at tidsbegrænset ansatte embedslægeassistenter fortsat er omfattet af de hidtidige regler (§ 34 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.), dvs. opsigelse med 1 måneds varsel fra den ansattes side, og 3 måneders varsel fra arbejdsgiverside.

Protokollat G

LÆGEN PÅ SKOLESKIBET "DANMARK"

Hovedoverenskomsten gælder for lægen på skoleskibet "Danmark" med følgende tilføjelser og ændringer:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

I.1. Område

Protokollatet omfatter lægen på skoleskibet "Danmark".

I.2. Stillingens art

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

II. ARBEJ DSTID

Hovedoverenskomstens § 9 om arbejdstid erstattes af følgende:

Lægen tilrettelægger sit arbejde i samråd med skibsføreren.

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

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt følgende tillæg:

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 22.700 kr. (30.400 kr.) årligt.
- b. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 25.500 kr. (34.200 kr.) årligt.
- c. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 og derover ydes et tillæg på 34.100 kr. (45.700 kr.) årligt.

VII. SYGDOM

Ved sygdom er lægen sikret efter de samme regler som andet påmønstreret personale.

IX. VILKAR I ØVRIGT

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

X. UNDTAGELSER FRA HOVEDOVERENSKOMSTEN

Lægen på skoleskibet "Danmark" er ikke omfattet af § 22 i Hovedoverenskomsten.

Protokollat H

MILITÆRE RESERVELÆGER I FORSVARET

Hovedoverenskomsten gælder for kontraktansatte militære reservelæger i Forsvaret med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

Dette protokollatet omfatter læger, der kontraktansættes som militære reservelæger i forsvaret med et ansættelsesområde, der omfatter Forsvarsministeriet med tilhørende institutioner.

I.2. Stillingens art

Ansættelse kan ske:

- a. efter aftjening af den pligtige tjeneste (værnepligtstjeneste) for læger
- b. i forbindelse med optagelse på den grundlæggende militære reservelægeuddannelse.

Ansættelsen er tidsbegrænset. Kontraktlængden er fra 3 måneder til maksimalt 15 år.

I kontrakten fastsættes inden for hvilket værn, herunder tjenestested/tjenestestilling, hvor der indtil videre skal forrettes tjeneste.

II. ARBEJ DSTID

Hovedoverenskomstens § 9 om arbejdstid erstattes af følgende:

Militære reservelæger er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

Militære reservelæger er omfattet af de for tjenestemænd under Forsvarsministeriet fastsatte arbejdstidsregler m.v., for tiden fastsat i Kundgørelse for Forsvaret B. 2-8. Ved merarbejde følges de i Finansministeriets cirkulære af 15. august 1993 fastsatte regler.

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

uge.

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

IV.1. Aflønning

Ved ansættelse efter pkt. b i afsnit I.2 lønnes læger under den grundlæggende militære reservelægeuddannelse med de for personel til pligtig tjeneste (værnepligtstjeneste) fastsatte regler.

IV.2. Bonus

I tilknytning til Hovedoverenskomstens bestemmelse om aflønning gælder følgende:

Ved ansættelse som militær reservelæge efter pkt. I.2.b. og efter en kontraktansættelse svarende til den for værnepligtige læger pligtige tjenestetid udbetales der til den kontraktansatte reservelæge en særlig bonus med et engangsbeløb på 55.000 kr.

For at den nævnte bonus kan komme til udbetaling skal der indgås kontrakt med en bindingsperiode, der sammen med værnepligtstiden medfører en samlet tjeneste på minimum 18 måneder.

Til personel, der i umiddelbar forlængelse af den pligtige tjeneste kontraktansættes, jf. pkt. I.2.a., ydes en særlig bonus med et engangsbeløb på 55.000 kr.

For at der kan udbetales bonus til personel, der kontraktansættes i umiddelbar tilknytning til den pligtige tjeneste, skal der indgås kontrakt med en bindingsperiode, der sammen med værnepligtstiden medfører en samlet tjeneste på minimum 18 måneder.

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

IV.3. Tillæg

De i overenskomst af 27. januar 1994 aftalte tillæg er gældende indtil 1. oktober 1997.

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt følgende tillæg som har virkning fra 1. oktober 1997:

Til reservelæger ydes et pensionsgivende tillæg på 31.800 kr. (42.600 kr.) årligt.

Under forudsætning af at reservelægen har tegnet en kontrakt på 15 år eller frem til pensioneringstidspunktet ved 60 år, ydes der med virkning fra 1. oktober 1997 følgende tillæg:

- a. Efter gennemgang af forsvarets VUT I og/eller Diplomkursus eller tilsvarende videreuddannelse aftalt ved forhandling ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 14.000 kr. (18.800 kr.) årligt.
- b. Når 3 af 4 følgende aktiviteter/uddannelser eller tilsvarende videreuddannelse aftalt efter forhandling er gennemført:
 - 1) FCL kursus 031, kursus i gruppeledelse.
 - 2) FOFS kursus 107, sagsbehandlerkursus for ledere og mellemledere.
 - 3) Idrætsmedicin, trin II.
 - 4) Udstationering/sejlende tjeneste i minimum 6 måneder.

ydes et pensionsgivende kompetencetillæg på 14.000 kr. (18.800 kr.) årligt.

IV.4 Militærtillæg

Der ydes et militærtillæg på 1.530 kr. månedligt (grundbeløb pr. 1. oktober 1984). Med virkning fra 1. oktober 1997 indbetales der pensionsbidrag af militærtillægget i henhold til aftale af 9. oktober 1997 mellem Forsvarsministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

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

IV.5 Tillæg i øvrigt

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

VIII. EFTERUDDANNELSE

De kontraktansatte reservelæger kan under henvisning til de fastlagte tjenesteplaner og efter forsvarets behov gennemgå de videregående uddannelser, der er nødvendige for advancement og hermed overtagelsen af mere krævende stillinger.

Det skal tilstræbes, at den enkelte tjeneste tilrettelægges således, at den indledende periode finder sted ved tjeneste i operative enheder og således, at videregående uddannelser og efteruddannelser bliver givet efter egnethed og i et omfang, der tilpasses forsvarets aktuelle behov samt tidsmæssigt placeres i overensstemmelse hermed.

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

IX. VILKÅR I ØVRIGT

IX.1. Efterløn

I stedet for bestemmelsen om efterløn i Hovedoverenskomstens § 18 gælder følgende:

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

IX.2. Kontrakter

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

Kontraktopsigelse: Inden den kontraktansatte reservelæges møde ved forsvaret kan opsigelse af kontrakten fra begge sider ske uden varsel.

Efter tiltræden kan kontrakten opsiges af begge parter med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned. Ved opsigelse på grund af tilskadekomst i tjenesten forlænges den ansættende myndigheds opsigelsesvarsel til 6 måneder.

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

Ved fravær fra tjenesten på grund af sygdom i ialt 120 dage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder, kan kontrakten - såfremt sygdommen ikke er en følge af tilskadekomst i tjenesten - opsiges af den ansættende myndighed med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Ved tilskadekomst i tjenesten forlænges varslet til 6 måneder.

Midlertidigt kontraktophør: Til dokumenteret indtræden i obligatorisk uddannelse til selvstændigt virke som læge, jf. Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 279 af 17. april 1997 skal den ansættende myndighed meddele midlertidig ophævelse af kontrakten, forudsat dette varsles med 3 måneder.

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

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

- 1) det er aftalt mellem Forsvarsministeriet og Foreningen af Yngre Læger
- 2) kontraktophævelsen bruges til studier og
- 3) studierne er i forswarets interesse.

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

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

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

De nærmere retningslinier for suspension fastsættes af Forsvarsministeriet.

IX.4. Beredskabsforøgelser

Beredskabsforøgelser, hvorom beslutning træffes af regeringen, giver ikke adgang til døgnstillæg, godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage m.v. eller natpenge m.v.

Ved iværksættelse af forøget beredskab kan forsvarschefen sætte de udsendte

arbejdstidsregler ud af kraft.

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

X. UNDTAGELSER FRA HOVEDOVERENSKOMSTEN

Militære reservelæger i forsvaret er ikke omfattet af § 22 i Hovedoverenskomsten.

Cirkulære af 1. oktober 1998	
Fmst. nr. 069-98	
<p>Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, Økonomistyrelsen, Forhandlingskontoret.</p> <p>Adresse: Borgergade 18 DK-1017 København K Telefon 33 92 88 00 Telefax 33 32 81 27</p>	
J.nr. 97-3211/061-21	PKAT 067
<p>Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00. Pris kr.</p>	