



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om overenskomst for

Læger i staten

2014

Cirkulære af 5. august 2014

Modst. nr. 047-14

PKAT nr. 067

J.nr. 2014-1513-0094

Dataark

PKAT med specifikation	067
Overenskomst	
Forhandlingsberettiget organisation(er)	Yngre Læger Domus Medica Kristianiagade 12 2100 København Ø Telefon 35 44 85 00 Email: yl@dadl.dk Hjemmeside: www.yl.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor
Pensionskasse	Lægernes Pensionskasse
ATP-sats	ATP, Sats F

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	7

Overenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens område	9
--	----------

§ 1. Overenskomstens område	9
-----------------------------------	---

Kapitel 2. Løn mv.	10
--------------------------------	-----------

§ 2. Løn	10
----------------	----

§ 3. Basisløn	10
---------------------	----

§ 4. Tillæg	11
-------------------	----

§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	13
---	----

§ 6. Lønregulering	13
--------------------------	----

§ 7. Lønanciennitet	13
---------------------------	----

§ 8. Pension	15
--------------------	----

§ 9. Valgfrihed mellem pension og løn	17
---	----

§ 10. Lønudbetaling, lønberegning mv.	18
--	----

§ 11. Funktion i højere stilling	18
--	----

Kapitel 3. Arbejdstid	18
------------------------------------	-----------

§ 12. Arbejdstid	18
------------------------	----

§ 12A. Plustid	20
----------------------	----

§ 13. Merarbejde	22
------------------------	----

§ 14. Deltidsbeskæftigelse	24
----------------------------------	----

Kapitel 4. Fravær	24
--------------------------------	-----------

§ 15. Sygdom (fælles regelsæt)	24
--------------------------------------	----

§ 16. Tjenestefrihed (herunder barns 1. og 2. sygedag)	24
--	----

§ 17. Militærtjeneste	25
-----------------------------	----

Kapitel 5. Opsigelse og afsked	25
---	-----------

§ 18. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)	25
---	----

§ 19. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)	26
--	----

§ 20. Indbringelse for faglig voldgift	27
--	----

§ 21. Bortvisning	27
-------------------------	----

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser	27
§ 22. Flyttegodtgørelse	27
§ 23. Uddannelse	27
§ 24. Efterindtægt	27
§ 25. Særbestemmelser	27
§ 26. Forsøg med fravigelse af overenskomstens bestemmelser	28
§ 27. Overgang til nyt lønsystem	28
§ 28. Hovedaftale	30
§ 29. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	30
Bilag 1. Generelle aftaler	31
Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem	33
Bilag 3. Afdelingslæger	37
Bilag 4. Reservelæger ved Københavns Fængsler og Statens Seruminstitut....	41
Bilag 5. Reservelæger i Sundhedsstyrelsen.....	45
Bilag 6. Militære reservelæger i Forsvaret	47
Bilag 7. Kliniske assistenter	53
Bilag 8. Embedslægeassistenter	55
Bilag 9. Lægen på skoleskibet ”Danmark”	59
Bilag 10. Turnuslæger ved Forsvaret	61
Bilag 11. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	63
Bilag 12. Forhandlingssystemet	67
Bilag 13. Lønninger og pensionsbidrag (niveau 31. marts 2012)	73

Cirkulære om overenskomst for læger i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Yngre Læger har med virkning fra 1. april 2013 indgået vedlagte overenskomst for læger i staten.

Overenskomsten afløser overenskomst af 30. maj 2012 for læger i staten (Modst. nr. 024-12).

2. Lægeoverenskomsten består af:

- a) Et nyt lønsystem, der omfatter alle, der ansættes i henhold til lægeoverenskomsten den 1. januar 1998 eller derefter - medmindre de pågældende overgår fra anden statslig ansættelse inden for lægeoverenskomstens område og har ønsket at forblive på det gamle lønsystem. Medarbejdere ansat før denne dato kan vælge at overgå til det nye lønsystem. Afdelingslæger er uanset ansættelsesdato som hovedregel omfattet af det nye lønsystem, jf. bilag 3.
- b) Bestemmelser om løn og andre ansættelsesvilkår for udvalgte grupper af læger, jf. bilag 3-10. Heri er anført de ændringer og tilføjelser til overenskomsten, der gælder for de nævnte lægegrupper.
- c) Et gammelt lønsystem, der omfatter medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998, og som ikke har valgt at overgå til det nye lønsystem, jf. bilag 2.

3. Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Generelle aftaler

Bilag 2: Protokollat om gammelt lønsystem.

Bilag 3: Protokollat om afdelingslæger

Bilag 4: Protokollat om reservelæger ved Københavns Fængsler og Statens Seruminstitut

Bilag 5: Protokollat om reservelæger ved Sundhedsstyrelsen

Bilag 6: Protokollat om militære reservelæger i Forsvaret

Bilag 7: Protokollat om kliniske assistenter

- Bilag 8:* Protokollat om embedslægeassistenter
Bilag 9: Protokollat om lægen på skoleskibet Danmark
Bilag 10: Turnuslæger ved Forsvaret
Bilag 11: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling (Nyt lønsystem).
Bilag 12: Forhandlingssystemet (Nyt lønsystem).
Bilag 13: Lønninger og pensionsbidrag (niveau 31. marts 2012)

4. Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler, jf. overenskomstens § 5. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsættes det, at Yngre Læger i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

5. Lønninger og tillæg i overenskomsten og protokollaterne er anført i **grundbeløb pr. 31. marts 2012**, medmindre andet fremgår.

6. Overenskomsten er opdelt i 6 kapitler, hvorefter bestemmelserne er placeret under relevant overskrift:

1. Overenskomstens område
2. Løn mv.
3. Arbejdstid
4. Fravær
5. Opsigelse og afsked
6. Øvrige bestemmelser

Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Denne placering har ikke betydning for bestemmelsens henholdsvis bemærkningens retlige status. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”.

7. De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er oplistet i bilag 1. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter.

8. Yngre Læger og Finansministeriet har aftalt, at en række tværgående og fælles bestemmelser, der er aftalt mellem Centralorganisationernes Fællesudvalg og Finansministeriet, tillige gælder for de ansatte efter denne overenskomst. Ved tværgående bestemmelser er paragrafferne efterfulgt af det fælles regelsæt.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 1. april 2013. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 30. maj 2012 om overenskomst for læger i staten (Modst. nr. 024-12).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 5. august 2014

P.M.V.

E.B.

Stine Graaskov Jensen

Overenskomst for læger i staten

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område

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

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

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension 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 områder, der er nævnt i nr. 1,
3. Personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1,
4. Personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får delpension, jf. § 5 i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv.,
5. Personer, ansat efter rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Vedrørende opslag af stillinger henvises til kapitel 15 i Personaleadministrativ Vejledning (PAV).

Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, at der ved ansættelse gives hurtig meddelelse herom til Yngre Læger.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 4.

§ 3. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til sin anciennitet, jf. § 7.

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), jf. bilag 13:

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

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Basislønskalaen omfatter samtlige læger, der ansættes i henhold til overenskomsten. Indplacering på skalaen efter stk. 1 sker efter anciennitet. Basislønnen er eksklusiv pensionsbidrag.

I bilag 13 angives basislønninger og pensionsbidrag heraf i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Basisløntrin 3 udgik pr. 1. oktober 2008

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

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

§ 4. Tillæg

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

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

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

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

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

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

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

*Cirkulærebemærkninger til § 4:
Tillæggene i lønsystemet består af:*

Centralt aftalte tillæg, stk. 1.

Der er tale om en række tillæg, som er aftalt mellem Finansministeriet og Yngre Læger.

Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stk. 3-5.

Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til de ansattes særlige funktioner, henholdsvis kvalifikationer. Tillæg aftales lokalt og skal ikke puljefinansieres.

Der kan indgås forhåndsaftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også ansatte, der er omfattet af centralt aftalte tillægsordninger kan få individuelle tillæg efter disse bestemmelser.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 11.

Resultatløn, stk. 7.

Resultatløn er i princippet forhåndsaftaler, som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og/eller kvalitative) resultatmål. Ledelsen og vedkommende organisation/ tillidsrepræsentant indgår aftaler om resultatløn. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

Som udgangspunkt bør en resultatlønsaftale omfatte alle medarbejdere, der bidrager til resultatet. Resultatløn aftales typisk for grupper af ansatte, men der er også mulighed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger.

Resultatløn skal afholdes inden for lønsumsloftet i overensstemmelse med bestemmelserne i Budgetvejledningen (BV 2.6.5), men hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i dokumenterede besparelser, vil udgiften kunne afholdes udenfor lønsumsloftet, hvis den samtidig ligger inden for den samlede driftsbevilling.

§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 12.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Der er indgået aftale om, at forhandlingsreglerne kan fraviges lokalt (fleksible forhandlingsregler), jf. bilag 12, I. 3. Lokalt niveau, punkt B.

§ 6. Lønregulering

Basislønnen efter § 3, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1-3 samt udligningstillæg efter § 27, stk. 4 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

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

§ 7. Lønanciennitet

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 7, stk. 2:

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. Erklæringen skal bekræftes af uddannelsesinstitutionen.

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden, medregnes op til 3 år i ancienniteten ved senere ansættelse efter læge- eller akademikeroverenskomsten. Ved evt. forlængelse af ansættelsesperioden som følge af barsel/ adoption, langvarig sygdom eller værnepligtstjeneste tillægges der dog yderligere anciennitet svarende til denne forlængelse. For kandidater, der ikke gennemfører hele ph.d.-forløbet, medregnes kun den del af forløbet, der er godkendt af uddannelsesinstitutionen samt eventuel fraværperiode(r) inden for ansættelsesperioden som følge af barsel eller adoption.

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden efter den såkaldte 4 + 4-ordning, medregnes tilsvarende indtil 3 års anciennitet ved senere ansættelse efter overenskomsten, idet alene den del af ph.d.-forløbet, der ligger efter opnået kandidatgrad, medregnes.

For ansatte omfattet af det gamle lønsystem (bilag 2) kan der i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem overenskomstens parter.

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

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 3:

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til stk. 3 hos en anden ansættelsesmyndighed.

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

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

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

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 4:

Bestemmelserne om optjening af anciennitet ved beskæftigelse over henholdsvis under 15 timer pr. uge gælder for beskæftigelse fra og med 1. april 1995.

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

Cirkulærebemærkning til § 7:

Bestemmelserne i § 7 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse i lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

§ 8. Pension

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

1. Basisløn, jf. § 3
2. Centralt aftalte tillæg, jf. § 4, stk. 1, i det omfang, de er aftalt som pensionsgivende tillæg
3. (Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende)
4. Varige, lokalt aftalte tillæg efter § 4, stk. 3 og stk. 4. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 4, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
5. Udligningstillæg efter § 27, stk. 4.
6. Engangsvederlag efter § 4, stk. 6 og resultatløn efter § 4, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende.

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 9.

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

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

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Lægernes Pensionskasse.

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

Stk. 7. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (Perst. nr. 053-09). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 2005, gælder de før denne dato gældende regler.

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

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

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse er aftalt i bilag 2 A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 (Perst. nr. 043-11).

Cirkulærebemærkninger til § 8:

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

Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, at de løbende indberetter ændringer i den enkeltes ansættelsesforhold til det pågældende pensionsinstitut.

Det drejer sig - ud over oplysninger om ansættelsens start og ophør - om oplysninger om periodisering af efterbetalingsbeløb, orlov, herunder hvilken type orlov, samt ydelse af pensionsgivende tillæg.

Eksisterende tillæg efter § 4, stk. 1 og 2 kan ikke gøres pensionsgivende ved decentral eller lokal aftale.

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

Lønspækkifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Der indbetales ATP-bidrag efter sats F.

Hvis en ansat, der er fyldt 70 år, ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk. 10, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold og bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), (Perst. nr. 053-09).

Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.

§ 9. Valgfrihed mellem pension og løn

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

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

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 13, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 2:

I alle andre henseender indgår den del, der overstiger 16,8 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 16,8 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen udbetalt som løn.

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

§ 10. Lønudbetaling, lønberegning mv.

De ansatte er omfattet af bestemmelsen om lønudbetaling, lønberegning mv. i overenskomst for akademikere i staten.

§ 11. Funktion i højere stilling

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

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

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 12. Arbejdstid

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

Stk. 2. Der kan lokalt indgås arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende indgås aftaler i henhold til rammeaftalen mellem samme parter om opsparring af frihed.

Stk. 3. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelsen fra 40 timer ugentlig opsøres til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 4. Der kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger.

Stk. 5. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højst med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 6. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 7. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Der er med formuleringen af § 12, stk. 1, ikke tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis.

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

Bestemmelsen i stk. 4 indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter arbejdstidsnormen inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode/r. Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke merarbejds godtgørelse.

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

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

§ 12A. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-8, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Cirkulærebemærkning til § 12A, stk. 1:

Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i § 12A og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parterens enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber de allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 12, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkning til § 12A, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 3.

Stk. 3. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Cirkulærebemærkning til § 12A, stk. 3:

Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der har et direkte personaleansvar.

Stk. 4. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitligt 42 timer om ugen.

Stk. 5. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 12, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 12A, stk. 5:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis i forbindelse med sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 6. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 8, af hele den forhøjede løn.

Stk. 7. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af den måned, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 12A, stk. 7:

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt for indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 8. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 12A, stk. 8:

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratreden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 13. Merarbejde

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

1. Ansatte, der er omfattet af særskilte overtid- eller merarbejdsordninger aftalt mellem overenskomstens parter. Dette gælder reservelæger v. Københavns Fængsler, reservelæger v. Klinisk Mikrobiologisk laboratorium på Statens Seruminstitut, militære reservelæger i Forsvaret og lægen på skoleskibet "Danmark", jf. bilag 4, 6 og 9.
2. Afdelingslæger, jf. bilag 3.

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

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

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

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

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

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 7. De ansatte er omfattet af de i overenskomst for akademikere i staten anførte bestemmelser om konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

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

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.

I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, er der mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til et fast tillæg, jf. den i bilag 1, punkt 5 nævnte aftale.

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.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, fx på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner ansættelsesmyndigheden, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til ansættelsesmyndigheden at overveje at ansætte vikar frem for at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen. Der kan i den forbindelse henvises til det under bemærkninger til bilag 1, pkt. 9 anførte om mulighed for refusion af merudgifter ved vikaransættelsen under barsels- og adoptionsorlov.

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

§ 14. Deltidsbeskæftigelse

De ansatte er omfattet af bestemmelsen om deltidsbeskæftigelse i overenskomst for akademikere i staten.

Kapitel 4. Fravær

§ 15. Sygdom (fælles regelsæt)

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

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

§ 16. Tjenestefrihed (herunder barns 1. og 2. sygedag)

De ansatte er omfattet af bestemmelsen om tjenestefrihed i overenskomst for akademikere i staten.

§ 17. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 18. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 1:

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

Statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), jf. bilag 1, pkt. 14. Evt. opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som er blevet raske, bliver genansat, hvis forholdene i øvrigt tillader det.

Endvidere henstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, fx på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

Finansministeriet henstiller til selvejende institutioner, at der sker høring af den ansatte, forinden der træffes beslutning om afsked/ bortvisning, i de tilfælde, hvor parts høring ikke følger af andre bestemmelser.

Stk. 2. Fratrædelsesgodtgørelse ydes også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratræden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Stk. 3. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

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

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

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

Stk. 4. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 5:

Den meddelelse om afskedigelsen, henholdsvis bortvisningen, som ansættelsesmyndigheden skal give til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelsesbrevet/ bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, berunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Skriftlig meddelelse om afskedigelse/ bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant.

§ 19. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

De ansatte er omfattet af bestemmelsen om forhandlingsprocedure ved afskedigelse i overenskomst for akademikere i staten.

§ 20. Indbringelse for faglig voldgift

De ansatte er omfattet af bestemmelsen om indbringelse for faglig voldgift i overenskomst for akademikere i staten.

§ 21. Bortvisning

De ansatte er omfattet af bestemmelsen om bortvisning i overenskomst for akademikere i staten.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 22. Flyttegodtgørelse

De ansatte er omfattet af bestemmelsen om flyttegodtgørelse i overenskomst for akademikere i staten.

§ 23. Uddannelse

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

Stk. 2. Denne bestemmelse gælder ikke for:

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

§ 24. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af bestemmelsen om efterindtægt i overenskomst for akademikere i staten.

§ 25. Særbestemmelser

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

§ 26. Fravigelse af overenskomstens bestemmelser

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

Stk. 2. Aftaler om fravigelser af overenskomstens bestemmelser, jf. stk. 1, kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

Cirkulærebemærkninger til § 26.

Bestemmelsen indebærer, at de lokale parter får øgede frihedsgrader til at fravige én eller flere af overenskomstens bestemmelser. Bestemmelsen sigter mod at give de lokale parter mulighed for at tilpasse vilkårene til lokale ønsker og behov.

Til stk. 2

Når en lokal aftale er opsagt og udløbet finder overenskomstens almindelige bestemmelser anvendelse.

§ 27. Overgang til nyt lønsystem

Overgang til basislønsystemet (nyt lønsystem) er frivillig for medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998.

De kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. en 1. januar eller i forbindelse med stillingsskift. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 4, stk. 3 og 4. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønsystemet, aflønnes efter det gamle lønsystem (bilag 2).

Aflønning efter det gamle lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område, med mindre den ansatte ønsker at overgå til det ny lønsystem i forbindelse med stillingsskiftet.

Stk. 3. Ansatte, der overgår til basislønsystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn, ekskl. eventuelle varige tillæg, som videreføres i det nye lønsystem efter § 4, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen.

Den pågældende oppebærer herudover eventuelle tillæg, som videreføres efter § 4, stk. 1 og 2, samt eventuelle nye tillæg, som i forbindelse med overgangen måtte blive aftalt efter § 4, stk. 3 og 4.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet, inkl. eventuelle varige tillæg efter § 4, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingskift. Hvis stillingskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 5. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønssystem med indplacering efter stk. 3, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningdato.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønssystem, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin på den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin 1 år efter genansættelsen.

Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. Midlertidige tillæg bevares uændret.

Cirkulærebemærkninger til § 27:

Ved umiddelbar overgang forstås overgang til anden stilling inden for overenskomstens område inden for en periode af højst to måneder.

I forbindelse med stillingskift inden for overenskomstens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling.

Der er tale om stillings-skift i følgende situationer:

- 1. Når en medarbejder efter ansøgning skifter ansættelsesområde*
- 2. Når en medarbejder ansættes i en ny stillingskategori inden for ansættelsesområdet.*

§ 28. Hovedaftale

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

§ 29. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2013 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2015. Samtidig ophæves overenskomst for læger i staten (Modst. nr. 024-12).

København, den 30. juni 2014

Yngre Læger
Camilla Rathcke
Lars Mathisen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mogens Esmarch

Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-23:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2013 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 14/6 2002 (Perst. nr. 029-02).
2. *Chefløn, for tiden Fmst. cirk. 9/4 2014 (Modst. nr. 017-14).
3. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 5/8 2009 (Perst. nr. 053-09).
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99).
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 13/96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst.cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
7. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
8. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 11/11 2005 (Perst. nr. 053-05).
9. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 9/6 2008 (Perst. nr. 014-08).
10. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. cirk. 30/5 2001 (Perst. nr. 020-01).
11. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst. nr. 011-02).
12. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 10/6 2008 (Perst. nr. 015-08).
13. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 30/9 2008 (Perst. nr. 058-08).
14. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Perst. nr. 033/97) og cirk. 6/11 2013 (Modst nr. 050-13).
15. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 29/08 2011 (Perst. nr. 043-11).
16. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst. nr. 039-05).

17. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst. nr. 051-99).
18. Kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10)
19. *Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. cirk. 25/26 2014 (Modst. nr. 008-14).
20. *Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 25/2 2014 (Modst. nr. 009-14).
21. *Kompetenceudvikling, for tiden Fmst. cirk. 25/2 2014 (Modst. nr. 006-14).
22. *Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, for tiden Fmst. cirk. 27/8 2013 (Modst. nr. 031-13).
23. Oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2005 (Perst. nr. 036-05).

Cirkulærebemærkninger:

Ad nr. 1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet:

Som det fremgår af Fmst. cirkulære af 22. august 2002 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten, bør ansættelsesområdet fremgå af ansættelsesbrevet. Dette er særligt vigtigt, hvis ansættelsesområdet omfatter andre institutioner end den institution, der er ansættelsesmyndighed.

Ad nr. 8. Ferie.

For ansatte ved Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Aalborg Universitet og Syddansk Universitet kan der være indgået lokalaftale i henhold til aftale af 18. september 2009 om feriekortordninger ved visse universiteter (Perst. nr. 059-09).

Ad nr. 9. Barsel, adoption og omsorgsdage

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg er enige 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 bekendtgørelse om barselsfonden af 11. august 2010.

Protokollat om gammelt lønsystem

Protokollatet omfatter læger, der er ansat inden for overenskomstens område inden 1. januar 1998, og som har valgt at forblive på det gamle lønsystem.

Protokollatet angiver særbestemmelser for ansatte, der har valgt at forblive på det gamle lønsystem. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Overenskomstens § 2 (løn), § 3 (basisløn), § 4, stk. 2-4 (tillæg), § 6 (lønregulering) samt § 8, stk. 1 (pension) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Den ansatte indplaceres i nedenstående lønforløb efter sin uddannelse, jf. stk. 2, og i forhold til sin anciennitet.

Lønnen udgør årligt i grundbeløb (niveau 31. marts 2012), jf. bilag 13:

Trin	Skalaløn	Trin	Skalaløn
3	258.153 kr.	10	321.691 kr.
4	267.493 kr.	11	331.031 kr.
5	276.498 kr.	12	337.534 kr.
6	285.337 kr.	13	346.874 kr.
7	295.343 kr.	14	355.878 kr.
8	304.014 kr.	15	366.052 kr.
9	313.354 kr.	16	379.393 kr.

Stk. 2. Læger indplaceres i løntrinsforløbet 3-16.

§ 2. Tillæg

Kvalifikationstillæg

Der kan mellem Finansministeriet og 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 1/2 år efter ansættelsen.

Stk. 2. Engangsvederlag

Der kan lokalt aftales engangsvederlag.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

Finansministeriet har bemyndiget ministerier og styrelser til ved nyansættelse eller ved væsentlig stillingsændring at indgå aftaler om individuelle løntillæg uden for pulje under 75.500 kr. årligt til overenskomstansatte læger på gammelt lønsystem. Tillæg kan dog ikke aftales for ansatte, der er omfattet af automatiske tillægsordninger (f.eks. reservelæger omfattet af et af protokollaterne).

Tillæg, der begrundes med "væsentlig stillingsændring", kan alene ydes, såfremt:

- 1. der er tale om en egentlig forfremmelse (typisk efter stillingsopslag) eller*
- 2. stillingen ændres i et omfang, der må sidestilles med ansættelse i en ny stilling.*

Eventuelle ændringer i ansættelsesform betragtes ikke som nyansættelse eller væsentlig stillingsændring i relation til denne bestemmelse.

De ansatte er ikke omfattet af lokallønsordningen, men hidtil ydede varige og midlertidige tillæg fortsætter som en personlig ordning for de pågældende medarbejdere. Midlertidige tillæg kan ikke forlænges, ligesom der ikke kan aftales nye varige eller midlertidige tillæg af lokallønsordningen.

Der kan lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning.

Såvel ledelsen som tillidsrepræsentanter/organisationer kan fremsætte forslag.

Forhandlingsdatoen aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandling påbegyndes hurtigst muligt og senest en måned efter, at et forslag er modtaget. Fristen kan fraviges ved lokal aftale.

Engangsvederlag, der efter denne bestemmelse kan aftales for ansatte på gammelt lønsystem, er omfattet af bestemmelserne om lokale forhandlingsregler, jf. bilag 12, I. Forhandlingsniveauer, 2. Decentralt niveau, punkt C.

Stk. 3. Til læger, der har bestået embedseksamen sommeren 1981 eller tidligere, og som aflønnes efter trin 15 eller 16 ydes et pensionsgivende tillæg (Paraplytillæg) på 26.200 kr. årligt.

§ 3. Lønregulering

Den samlede faste løn i henhold til denne overenskomst reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 4. Pension

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

1. Lønnen efter § 1
2. Individuelt aftalte tillæg efter § 2, stk. 1
3. Paraplytillæg, tillæg til militære reservelæger og militærtillægget

Afdelingslæger

1. Område

Dette protokollat omfatter læger ansat i stillinger som afdelingslæge.

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

For afdelingslæger erstattes overenskomstens § 3 (basisløn), § 4, stk. 3-6 (tillæg), § 7 (lønregulering), § 8, stk. 1 (pension) samt § 13 (merarbejde) af følgende:

2. Løn

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

	Basisløn
Afdelingslæger	471.838 kr.

3. Tillæg

- a) Bilag 12 (forhandlingssystemet) finder ikke anvendelse for afdelingslæger, jf. dog litra c, sidste punktum.
- b) Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:
 1. Honorering af særlig indsats
 2. Resultatløn
 3. Honorering af merarbejde.
- c) Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner.

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

Resultatet af forhandlingen indsendes til godkendelse hos Yngre Læger.

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

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

For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg følges bestemmelserne i bilag 12, afsnit IV, pkt. C og D.

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

Cirkulærebemærkninger til pkt. 3:

Pr. 1. april 2003 finansieres tillæg til afdelingslæger ikke længere af cheflønspuljen. Det forudsættes, at cheflønspuljen nedskrives med værdien af tillæg til afdelingslæger.

4. Lønregulering

Basislønnen efter pkt. 1, funktionstillæg efter pkt. 2 samt afdelingslægetillæg efter pkt. 2 litra d, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter pkt. 2 medmindre andet aftales.

5. Pension

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

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

6. Afdelingslæger ved 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.

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 inden for, honoreres ikke særskilt.

Reservelæger ved Københavns Fængsler og Statens Serum Institut

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes som reservelæger ved Københavns Fængsler og Statens Serum Institut.

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.

3. Ansættelse

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

For reservelæger ved Statens seruminstitut forsætter ansættelsen normalt uden tidsbegrænsning.

For reservelæger ved Københavns Fængsler kan der i særlige tilfælde optages forhandlinger mellem Yngre Læger og ansættelsesmyndigheden aftales fastansættelse uden tidsbegrænsning

Ansættelse som 1. reservelæge sker for 5 år.

4. Arbejdstidsregler

Reservelæger ved Københavns Fængsler følger arbejdstidsreglerne i organisationsaftale af 13. februar 2003 for reservelæger, afdelingslæger m.fl. under Ho-

vedstadens Sygehusfællesskab. Bestemmelserne fremgår af organisationsaftalens afsnit III. Arbejdstid, vagt, fridage mv., §§ 13-26.

5. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

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

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

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

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

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

For ansatte på nyt lønsystem er ovennævnte tillæg pensionsgivende.

6. Sygdom

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

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

Udbetaling af løn under sygdom foretages for tiden fra sygdommens indtræden indtil raskmelding, dog maksimalt indtil udgangen af den 5. måned efter

måneden hvor sygdommen indtrådte. Hvis der forud for de seneste 12 måneder før sygdommens indtræden er udbetalt løn under sygdom, afkortes det tidsrum hvor der ydes løn under sygdom tilsvarende.

7. Barsel

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

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

8. Opsigelse

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

Reservelæger i Sundhedsstyrelsen

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes i tidsbegrænsede uddannelsesstillinger som reservelæger ved Sundhedsstyrelsen

2. Sygdom

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

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

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

3. Barsel

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

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

Militære reservelæger i Forsvaret

1. Område

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

Protokollatet omfatter ikke værnepligtige.

2. Ansættelse

Ansættelsen er tidsbegrænset. Kontraktlængden er maksimalt 15 år.

3. Arbejdstid

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

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

Militære reservelæger er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

4. Bonus

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

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

5. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

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

Under forudsætning af at reservelægen har tegnet en kontrakt på 15 år, ydes der følgende tillæg:

- a) Efter gennemgang af forsvarets VUT I og/eller Diplomkursus eller tilsvarende videreuddannelse aftalt ved forhandling ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 24.600 kr. årligt.
- b) Når 3 af 4 af de nedenstående aktiviteter/uddannelser eller tilsvarende videreuddannelse aftalt efter forhandling er gennemført ydes et pensionsgivende kompetencetillæg på 24.600 kr. årligt.
 1. Kursus FMLP 31 – Strukturering af fælles indsats.
 2. Kursus CFF 335 - Sagsbehandlerkursus for ledere og mellemledere.
 3. Idrætsmedicin, trin II
 4. Udstationering/sejlende tjeneste i minimum 6 måneder.

Der henvises i øvrigt til aftalen mellem Forsvarskommandoen og Yngre Læger (i Forsvaret) om tillæg til reservelæger på nye lønformer af 29. september 2002.

6. Militærtillæg

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

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

7. Tillæg i øvrigt

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

8. Efteruddannelse

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

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

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

9. Efterindtægt

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

10. Kontrakter

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

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

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

I tilfælde af grov misligholdelse af kontraktforholdet fra modpartens side kan kontrakten opsiges med øjeblikkelig virkning. Endvidere kan den ansættende myndighed 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.

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger:

Anmodning om midlertidig kontraktophævelse til indtræden i obligatorisk uddannelse til selvstændigt virke som læge indsendes til Forsvarets Personeltjeneste senest 3 måneder forinden den midlertidige kontraktophævelse bilagt dokumentation for, at der sker indtræden i uddannelsen.

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

Ansøgninger om midlertidig kontraktophævelse fremsendes i øvrigt til Forsvarsministeriets afgørelse bilagt indstilling fra Forsvarets Personeltjeneste.

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 retningslinjer for suspension fastsættes af Forsvarets Personeltjeneste.

11. Beredskabsforøgelser

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

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

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

Kliniske assistenter

1. Område

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

2. Arbejdsområde

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

3. Ansættelse

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

Ansættelse forudsætter medicinsk kandidateksamen og relevant klinisk erfaring.

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

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

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

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

For ansatte på nyt lønsystem er ovennævnte tillæg pensionsgivende.

5. Sygdom

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

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

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

6. Barsel

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

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

Embedslægeassistenter

1. Område

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

2. Ansættelse

Heltidsansatte embedslægeassistenter ansættes for en periode på op til 2 år.

Ansættelsesstedet er den enkelte embedslægeinstitution.

3. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

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

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

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

Til læger, der har bestået kursus i samfundsmedicin eller en tilsvarende uddannelse og som har mindst 4 års anciennitet ydes et årligt tillæg på 54.900 kr. Har lægen allerede ved ansættelsen bestået kurset/uddannelsen, ydes tillægget dog senest efter 1 års ansættelse, uanset lægens øvrige anciennitet.

For ansatte på nyt lønsystem er ovennævnte tillæg pensionsgivende.

4. Sygdom

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

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

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

5. Barsel

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

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

6. Opsigelse

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

Cirkulærebemærkninger:

Indenrigs- og Sundhedsministeriet har tilkendegivet, at den ansættende myndighed efter anmodning fra den ansatte læge skal undersøge, om den pågældende hos de lokale sygehushygemyndigheder kan leje en bolig. Lejemålet er i øvrigt ansættelsesmyndigheden uvedkommende.

Lægen på skoleskibet ”Danmark”

1. Område

Protokollatet omfatter lægen på skoleskibet ”Danmark”.

2. Ansættelse

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

3. Arbejdstid

Lægen tilrettelægger sit arbejde i samråd med skibsføreren.

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

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

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

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

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

For ansatte på nyt lønsystem er ovennævnte tillæg pensionsgivende.

5. Sygdom

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

6. Øvrige vilkår

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

Turnuslæger ved Forsvaret

1. Område

Dette protokollat omfatter turnuslæger, der som led i turnusordningen ansættes ved Forsvaret, jf. Sundhedsstyrelsens vejledning om turnus i Forsvaret, april 2006.

2. Arbejdstid

Den ansatte er omfattet af arbejdstidsreglerne i pkt. 3 og 7 i bilag 6 til overenskomsten.

3. Tillæg

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

Cirkulærebemærkninger:

Udligningstillægget opgøres i aktuelt niveau for henholdsvis den statslige og den regionale basisløn og omregnes herefter til grundbeløb.

4. Sygdom

Turnuslæger, hvis ansættelse ved Forsvaret er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

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

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

5. Barsel

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

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

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

(Nyt lønsystem)

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

Kompetenceudvikling

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

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

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til udviklingsprojekter og indsatser i Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) (www.kompetenceudvikling.dk).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde senio-

terne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

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

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

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de

markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

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

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

Forhandlingssystemet

(Nyt lønsystem)

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

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

I. Forhandlingsniveauer

1. Centralt niveau

Aftaler om basisløn og centrale funktions- og kvalifikationstillæg, jf. § 4, indgås mellem Finansministeriet og Yngre Læger.

2. Decentralt niveau, jf. § 4, stk. 2 Aftaler om decentrale funktions- og kvalifikationstillæg til *grupper af medarbejdere* inden for et enkelt ministerium eller dele heraf indgås mellem det pågældende ministerium eller den styrelse/institution, som ministeriet bemyndiger hertil, og Yngre Læger eller den tillidsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

3. Lokalt niveau, jf. § 4, stk. 3-7

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

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

B. Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i pkt. A. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye løn-

systemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *lokale forhandlingsregler (fleksible forhandlingsregler)*.

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

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

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

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

Forhandlingssystemet bygger på en dialog på to niveauer:

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

Resultatet af konkrete forhandlinger mellem den enkelte ansatte og ledelsen sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på syv hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ledelsen. I modsat fald anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

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

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

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

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

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

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

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

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

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

III. Rets- og interesselvister

A. Retstvister

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

B. Interesselvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

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

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

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

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

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

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

B. *Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, jf. § 4, stk. 2*, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og Yngre Læger eller dennes re-

præsentanter, kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Hvis aftalen ikke indeholder særskilte bestemmelser om opsigelse, kan opsigelse alene ske i tilknytning og i overensstemmelse med reglerne om opsigelse af overenskomsten, jf. hovedaftalens § 4. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

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

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

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

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

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

Lønninger og pensionsbidrag (niveau 31. marts 2012)

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,1 pct.

I. Det nye lønsystem

Det nye lønsystem

Basisløn- trin	Basisløn	Pensionsbidrag i alt (17,1 pct.)	Eget pensi- onsbidrag	Basisløn inkl. eget pensions- bidrag
1	245.399	41.963	13.987	259.386
2	251.119	42.941	14.314	265.432
4 (toårigt)	285.240	48.776	16.259	301.499
5	307.417	52.568	17.522	324.939
6	327.643	56.027	18.676	346.318
7	331.833	56.744	18.914	350.747
8	347.571	59.435	19.812	367.863

II. Det gamle lønsystem

Det gamle lønsystem

Løn- trin	Løn	Pensionsbidrag i alt (17,1 pct.)	Eget pensions- bidrag	Løn inkl. eget pensionsbidrag
3	258.153	44.144	14.715	272.868
4	267.493	45.741	15.247	282.740
5	276.498	47.281	15.761	292.259
6	285.337	48.793	16.264	301.601
7	295.343	50.504	16.834	312.177
8	304.014	51.986	17.328	321.342
9	313.354	53.584	17.862	331.216

10	321.691	55.010	18.336	340.027
11	331.031	56.606	18.868	349.899
12	337.534	57.719	19.239	356.773
13	346.874	59.315	19.771	366.645
14	355.878	60.855	20.285	376.163
15	366.052	62.595	20.864	386.916
16	379.396	64.876	21.626	401.019