

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for

Læger i staten

2002

Cirkulære af 10. marts 2004
PKAT nr. 067
J.nr. 03-333/31-14

Perst. nr. 018-04

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til overenskomsten	6
Til § 3. Basisløn	6
Til § 4. Tillæg	6
Til § 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	8
Til § 7. Lønanciennitet	8
Til § 8. Pension	9
Til § 11. Arbejdstid	9
Til § 12. Merarbejde	10
Til § 18. Opsigelse	10
Til § 22. Generelle aftaler	11
Til § 23. Overgangsordning for allerede ansatte	11
Bemærkninger til protokollater vedrørende enkelte læge-grupper	12
Vedr. arbejdslæger i Arbejdstilsynet	12
Til protokollat om Afdelingslæger (bilag 1A)	12
Til protokollat om Embedslægeassistenter (bilag 1D)	12
Til protokollat om Militære reservelæger i Forsvaret (bilag 1F)	12
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om gammelt lønsystem for Yngre Læger i staten	14
Til § 1. Løn	14
Til § 2, stk. 1. Kvalifikationstillæg	14
Til § 2, stk. 2. Lokalløn/engangsvederlag	15

Overenskomst

§ 1. Overenskomstens område	17
§ 2. Løn	18
§ 3. Basisløn	18
§ 4. Tillæg	18
§ 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	20
§ 6. Lønregulering	20
§ 7. Lønanciennitet	20
§ 8. Pension	21
§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv.	22
§ 10. Funktion i højere stilling	22
§ 11. Arbejdstid	22
§ 12. Merarbejde	23
§ 13. Deltidsbeskæftigelse	24
§ 14. Sygdom	25

§ 15. Tjenestefrihed	25
§ 16. Militærtjeneste	25
§ 17. Efterindtægt.....	25
§ 18. Opsigelse.....	25
§ 19. Afskedigelsesprocedure	26
§ 20. Flyttestedsgodtgørelse	26
§ 21. Uddannelse	26
§ 22. Generelle aftaler.....	27
§ 23. Overgang til det nye lønsystem for allerede ansatte.....	27
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	29
Bilag 1. Protokollater vedr. særlige grupper	31
Afdelingslæger	31
Reservelæger ved Københavns Fængsler	32
Reservelæger på Statens Seruminstitut	35
Embedslægeassistenter.....	38
Lægen på skoleskibet ”Danmark”	40
Militære reservelæger i Forsvaret	42
Kliniske assistenter	47
Reservelæger ved J.F. Kennedy Instituttet – Statens Øjenklinik	49
Bilag 2. Protokollat om gammelt lønsystem	51
Bilag 3. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	55
Bilag 4. Forhandlingssystemet.....	57

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for læger i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Foreningen af Yngre Læger har med virkning fra 1. april 2002 indgået vedlagte overenskomst for læger i staten.

Overenskomsten for læger i staten består af:

- en generel del, som i det følgende benævnes overenskomsten
- en speciel del i form af protokollater (A-H) med særbestemmelser vedrørende de enkelte lægegrupper. Heri er anført de ændringer og tilføjelser i forhold til overenskomsten, der gælder for de enkelte lægegrupper.

2. Der er aftalt særskilte protokollater for følgende lægegrupper

afdelingslæger (bilag 1A)

reservelæger ved Københavns Fængsler (bilag 1B)

reservelæger ved Statens Serum Institut (bilag 1C)

embedslægeassistenter (bilag 1D)

lægen på skoleskibet "Danmark" (bilag 1E)

militære reservelæger i Forsvaret (bilag 1F)

kliniske assistenter (bilag 1G)

reservelæger mv. ved John F. Kennedy Instituttet (bilag 1H)

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

- træder i stedet for en bestemmelse i overenskomsten
- tilføjer noget nyt i forhold til overenskomsten, eller
- undtager den pågældende gruppe fra en bestemmelse i overenskomsten.

3. Foreningen af Yngre Læger og Finansministeriet aftalte med virkning fra 1. januar 2000 et *nyt lønsystem for læger* i staten. Lønsystemet svarer til det mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation aftalte nye lønsystem. Bilag 1 indeholder bestemmelser for de læger, der har valgt at forblive på gammelt lønsystem.

4. *Tillæg* i overenskomsten og protokollaterne er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

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

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

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

7. Styrelserne har pligt til at underrette den ansatte om *vilkårene for ansættelsesforholdet*. Der henvises til Finansministeriets cirkulære af 14. juni 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Perst.nr. 029-02) samt til Finansministeriets cirkulære af 22. august 2002 om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten (Perst. nr. 036-02).

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

Bemærkninger til overenskomsten

Til § 3. Basisløn

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

Til § 4. Tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

Centralt aftalte tillæg, stk. 1

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

Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner, stk. 3-4

Disse tillæg aftales lokalt og er knyttet til den enkelte persons særlige funktioner eller den enkelte persons kvalifikationer.

Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg.

Også ansatte, der er omfattet af automatiske 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. Individuelle tillæg skal ikke puljefinansieres.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikations-tillæg henvises til bilag 2.

Resultatløn, stk. 6

Formålet med resultatbaserede lønformer er at skabe øget udvikling og fremme effektiviteten i de statslige institutioner.

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

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 som alle andre lønelementer afholdes inden for de lønsumsbevillinger, som måtte være fastsat.

I de tilfælde, hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse på driftsbevillingen, vil der imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføres midler fra driftsbevillingen til lønsumsbevillingen.

Der er ingen puljebegrænsning for anvendelse af resultatløn, heller ikke for ansatte på gammelt lønsystem. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag.

Til § 5. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. 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 Foreningen af Yngre Læger i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

Der henvises til bilag 4 om forhandlingsystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interesselister.

Til § 7. Lønanciennitet

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

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

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

En uddannelse anses for afsluttet, når samtlige karakterer er afgivet, og der foreligger dokumentation herfor i form af eksamensbevis eller anden erklæring fra uddannelsesinstitutionen. I de tilfælde, hvor en uddannelse afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse, det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor om, at afhandlingen vil blive godkendt.

Med virkning fra 1. april 1995 optjenes ved en beskæftigelse under 15 timer pr. uge halv lønanciennitet.

For ansatte omfattet af det gamle lønsystem (bilag 1) kan der i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem overenskomstens parter.

For kandidater, der har opnået ph.d. graden, medregnes op til 3 år i ancienniteten ved senere ansættelse efter lægeoverenskomsten eller AC-overenskomsten. Ved evt. forlængelse af ansættelsesperioden som følge af barsel/adoption, langvarig sygdom eller værne-pligtstjeneste 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.

Til § 8. Pension

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 styrelserne, 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.

Tillæg efter § 4, stk. 2, der aftales efter 1. januar 1998, er pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Der indbetales ATP-bidrag efter sats C.

Til § 11. Arbejdstid

Såfremt der indføres en opsparingsordning, udløser arbejde op til 40 timer i den enkelte uge ikke krav på godtgørelse (betaling eller afspadsring) for merarbejde. Frihed opspares 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 norm-perioder, udløser ikke merarbejdsgodtgørelse.

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

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

Til § 12. Merarbejde

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

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse (jf. § 12, 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, vil der lokalt være mulighed for at indgå aftale om konvertering til et fast tillæg, jf. cirkulære af 26. januar 1996 om konvertering af over-/merarbejde, arbejdsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.

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

Til § 18. Opsigelse

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.

120-dagesreglens ophør skal ses i sammenhæng med statslige arbejdspladser forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og ønsket om en større indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende det sociale kapitel i staten, bør overvejes, før der skrives til opsigelse. Opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

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

Til § 22. Generelle aftaler

Ad nr. 5, Ferie

Aftalen om særlige feriefridage er ophævet. Bestemmelserne om særlige feriedage indgår nu i ferieaftalen.

Ad nr. 6, 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 Finansministeriets cirkulære af 11. juni 1999 om barselsfonden (Fmst. nr. 027-99).

Til § 23. Overgangsordning for allerede ansatte

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.

Udligningstillægget efter stk. 4 bortfalder i forbindelse med stillingskift. Hvis stillingskiftet skyldes en ressortomlægning eller uansøgt forflyttelse i øvrigt, bevares udligningstillægget dog.

Der er tale om stillingsskift i følgende situationer:

- når en medarbejder efter ansøgning skifter ansættelsesområde
- når en medarbejder ansættes i en ny stillingskategori inden for ansættelsesområdet.

Bemærkninger til protokollater vedrørende enkelte lægegrupper

Vedr. arbejds læger i Arbejdstilsynet

Af redaktionelle årsager er protokollatet om arbejds læger i Arbejdstilsynet udgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2002. Der kan fortsat ansættes arbejds læger efter denne overenskomst, og praksis med hensyn til arbejds lægers ansættelsesområde og stillingsindhold er ikke ændret.

Til protokollat om Afdelings læger (bilag 1A)

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

Til protokollat om Embedslægeassistenter (bilag 1D)

Boligforhold

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

Til protokollat om Militære reservelæger i Forsvaret (bilag 1F)

Aflønning af læger, som ikke er omfattet af overenskomsten

Værnepligtige, kvindelige kandidater og mandlige kandidater der har aftjent deres værnepligt eller lignende (afklarede værnepligtsforhold) aflønnes under gennemgang af den grundlæggende militære reservelægeuddannelse i forbindelse med indkaldelse/ansættelse under Forsvarets Lægeordning således:

- Værnepligtige aflønnes under hele uddannelsesforløbet i henhold til reglerne i KFF B.5-32 (Cirkulære om aflønning mv. af personel til værnepligtstjeneste).
- Kvindelige kandidater aflønnes i 1.-5. måned i henhold til reglerne i KFF B.5-32 og overgår til overenskomsten fra udnævnelsen til reservelæge af 3.grad af reserven.

- Mandlige kandidater med afklarende værnepligtsforhold aflønnes i 1.– 5. måned som stampersonel/officerspersonel efter reglerne i KFF B.5-28, KFF B.5-29 eller KFF B.5-30 og overgår til aflønning efter overenskomsten fra udnævnelsen til reservelæge af 3.grad af reserven.

Ad 11. Kontraktopsigelse

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

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

Ansøgninger om midlertidig kontraktophævelse fremsendes i øvrigt til Forsvarsministeriets afgørelse bilagt Forsvarskommandoens indstilling.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollat om gammelt lønsystem for Yngre Læger i staten

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

Til § 1. Løn

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

Tabel 1. Indplacering af kandidater fra før 1. april 1991

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

Til § 2, stk. 1. Kvalifikationstillæg

Finansministeriet har bemyndiget ministerier og styrelser til ved nyansættelse eller ved væsentlig stillingsændring at indgå aftaler om individuelle løntillæg uden for pulje under 57.600 kr. årligt til overenskomstansatte læger på gammelt lønsystem. Tillæg kan dog ikke aftales for ansatte, der er omfattet af automatiske tillægsord-ninger (f.eks. reservelæger, kliniske assistenter og embedslægeassistenter).

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

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

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

Til § 2, stk. 2. Lokalløn/engangsvederlag

Der kan kun ydes lokallønstillæg i form af engangsvederlag til ansatte efter dette protokollat.

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.

Med virkning fra 1. april 2003 omfattes de ansatte ikke længere af lokallønsordningen. Der kan herefter 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.

Cirkulærets ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 19. juni 2000 om overenskomst for læger i staten (Perst.nr. 007-00).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 10. marts 2004

P.M.V.

E.B.

Louise Feldstedt Hansen

Overenskomst for læger i staten

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

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

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

Stk. 5. Overenskomsten omfatter ikke:

1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i

- staten, folkeskolen, folkekirken,
- kommuner,
- Grønlands hjemmestyre og de grønlandske kommuner,
- statsfinansierede virksomheder,
- tilskudsområder,
- koncessionerede virksomheder,
- aktieselskaber

2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 1) nævnte områder,

3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,

4) andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og

5) personer, der er fyldt 70 år.

§ 2. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn.

§ 3. Basisløn

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

Pensionsbidrag beregnes af basisløn ekskl. eget pensionsbidrag

Basisløntrin	Basislønpr. 1/4 2002 2003	Basislønpr. 1/4
3	196.966 kr.	196.966 kr.
4	211.155 kr.	213.867 kr.
5	225.342 kr.	230.495 kr.
6	237.072 kr.	245.660 kr.
7	248.801 kr.	-
8		259.268 kr.
	259.268 kr.	

Samtlige beløb er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.

Stk. 2. Basislønnen til afdelingslæger og arbejdslæger i Arbejdstilsynet udgør følgende årlige beløb (grundbeløb 1. oktober 1997):

Basislønpr. 1/4 2002
360.000 kr.

§ 4. Tillæg

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

Stk. 2. Der kan mellem det pågældende ministerium eller den, der er bemyndiget hertil, og Foreningen af 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 til enkeltpersoner for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 4. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg til enkeltpersoner 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, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Stk. 6. 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 kvalitative mål er opnået.

Stk. 7. Afdelingslæger og arbejdslæger i Arbejdstilsynet, som aflønnes efter de i § 3, stk. 2, anførte basislønninger, er med virkning fra 1. april 2003 omfattet af følgende bestemmelser.

a. Bestemmelserne i stk. 3 – 6 finder ikke anvendelse for afdelingslæger og arbejdslæger i Arbejdstilsynet. Bilag 4 (forhandlingssystemet) finder ikke anvendelse for afdelingslæger og arbejdslæger i Arbejdstilsynet, jf. dog litra c, sidste pkt.

b. Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:

- Honorering af særlig indsats
- Resultatløn
- 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 den forhandlingsberettigede organisations godkendelse.

Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (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 organisationen.

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 den forhandlingsberettigede organisation.

For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg følges bestemmelserne i bilag 4, afsnit IV, pkt. C og D.

§ 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 4.

§ 6. Lønregulering

Basislønnen efter § 3, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 1-3 samt udligningstillæg efter § 17, 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 og stk. 7, medmindre andet aftales.

§ 7. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på basislønskalaens trin 3, 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, i hvilken uddannelsen afsluttes. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Stk. 3. Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i ancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

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

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

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

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

§ 8. Pension

Ansættelsesmyndigheden udreder et pensionsbidrag på 16,6 pct., fra 1. oktober 2003 på 16,8 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

- basislønnen, jf. § 3
- centralt aftalte tillæg, jf. § 4, stk. 1, i det omfang, de er aftalt som pensionsgivende tillæg
- decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg efter § 4, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende
- varige, lokalt aftalte tillæg efter § 4, stk. 3, stk. 4 og stk. 7.
- midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 4, stk. 3, stk. 4 og stk. 7, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
- udligningstillæg efter § 17, stk. 4.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes aflønning for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Lægernes Pensionskasse.

Stk. 4. Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

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

Stk. 6. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden (bortset fra emigration) kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige bestemmelser.

Stk. 7. Der indbetales ikke pensionsbidrag, hvis den ansatte er fyldt 70 år.

§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv.

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

§ 10. Funktion i højere stilling

De ansatte er omfattet af den i overenskomsten for akademikere i staten anførte bestemmelse om konstitution i tjenestemandstilling med nedenstående tilføjelse.

Stk. 2. Læger, som er ansat i kursus-/undervisningsstillinger, bør fritages for funktion i højere stilling, bortset fra kortvarige perioder.

§ 11. Arbejdstid

Lønnen 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 om opsparing 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.

§ 12. Merarbejde

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

Reglerne omfatter ikke

- ansatte, der er omfattet af særskilte overtid- eller merarbejdsordninger aftalt mellem overenskomstens parter. Dette gælder reservelæger v. Københavns Fængsler, reservelæger v. Klinisk Mikrobiologisk afdeling på Statens Serum Institut, militære reservelæger i Forsvaret og lægen på skoleskibet "Danmark" jf. protokollaterne i bilag 1B, 1C, 1H og 1E.
- Afdelingslæger og arbejdslæger i Arbejdstilsynet. Disse følger indtil udgangen af marts 2003 chefmerarbejdsreglerne. Med virkning fra 1.april 2003 er de omfattet af bestemmelserne i § 4, stk. 7, litra B.

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

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

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

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

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

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

Til ansatte, der oppebærer tillæg 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 overenskomsten for akademikere i staten anførte bestemmelser om konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage.

§ 13. Deltidsbeskæftigelse

De ansatte er omfattet af den i overenskomsten for akademikere i staten anførte bestemmelse om deltidsbeskæftigelse med nedenstående tilføjelse.

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

§ 14. Sygdom

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1-2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1977 og 26. marts 1998.

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

§ 15. Tjenestefrihed

De ansatte er omfattet af de i overenskomsten for akademikere i staten anførte bestemmelser om tjenestefrihed.

§ 16. Militærtjeneste

De ansatte er omfattet af de i overenskomsten for akademikere i staten anførte bestemmelser om militærtjeneste.

§ 17. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af de i overenskomsten for akademikere i staten anførte bestemmelser om efterindtægt.

§ 18. Opsigelse

De ansatte er omfattet af følgende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

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

2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
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.”

§ 19. Afskedigelsesprocedure

De ansatte er omfattet af de i overenskomsten for akademikere i staten anførte bestemmelser om afskedigelsesprocedure.

§ 20. Flyttegodtgørelse

De ansatte er omfattet af de i overenskomsten for akademikere i staten anførte bestemmelser om flyttegodtgørelse.

§ 21. Uddannelse

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

Sik. 2. Denne bestemmelse gælder ikke for:

- afdelingslæger
- arbejdslæger i Arbejdstilsynet
- militære reservelæger i forsvaret
- lægen på skoleskibet Danmark

§ 22. Generelle aftaler

De ansatte er omfattet af følgende til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

1. Aftalen om chefløn.
2. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 13/96).
3. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Perst. Cirk. 18/7 2003 (Perst. nr. 055-03).
4. Tjenesterejser, for tiden Fmst. cirk. 30/6 2000 (Perst. nr. 057-00).
5. Ferie, for tiden Fmst. cirk. 2/7 2002 (Perst. nr. 027-02).
6. Barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 26/2 2003 (Perst. nr. 012-03).
7. Tillidsrepræsentanter, for tiden Fmst. cirk. 27/6 2003 (Perst. nr. 053-03).
8. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Fmst. nr. 33/97).
9. Senior- og fratrædelsesordninger, for tiden Fmst. cirk. 21/11 2002 (Perst. nr. 041-02).
10. Distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 19/12 2002 (Perst. nr. 046-02).
11. Implementering af forældreorlovsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 3/7 1997 (Fmst. nr. 41/97).
12. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Fmst. nr. 051-99).
13. Udviklings- og Omstillingsfonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. nr. 025-02).
14. Kompetencefonden, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. nr. 026-02).
15. Strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statens institutioner, for tiden Fmst. cirk. 26/6 2002 (Perst. nr. 023-02).

§ 23. Overgang til det nye lønsystem for allerede ansatte

Allerede ansatte, der er ansat før 1. januar 2000, 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.

Sik. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønsystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem (bilag 2).

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

Stk. 3. Ansatte, der overgår til basislønssystemet, 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 nærmest 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.

Der indbetales pensionsbidrag af udligningstillægget.

Udligningstillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udligningstillægget dog.

Stk. 5. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye lønsystem 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 oprykningssdato. 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 lønsystem, 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.

§ 24. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2002 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

Samtidig ophæves overenskomst af 16. juni 2000 for læger i staten.

København, den 10. marts 2004

Foreningen af Yngre

Læger

Lisbeth Lintz

Lone Rasmussen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Louise Feldstedt Hansen

Protokollater vedr. særlige grupper

Afdelingslæger

1. Område

Dette protokollat omfatter læger ansat i stillinger som afdelingslæge i staten.

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

2. Tillæg

Til afdelingslægestillingen ydes et pensionsgivende tillæg på 73.900 kr.

3. Særlige bestemmelser for Statens Serum Institut

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

Stk. 2. Stillinger som afdelingslæge ved Statens Serum Institut er ikke vagtbærende. Opkald til lægens privatbolig i forbindelse med den klinisk mikrobiologiske vagtordning omkring det specialeområde, som den pågældende læge er ansat indenfor, honoreres ikke særskilt.

Reservelæger ved Københavns Fængsler

1. Område

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

2. Ansættelse

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

1. reservelæger ansættes for 5 år.

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

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

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

3. Arbejdstidsregler

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

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

a) Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 30.400 kr. årligt. Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 34.200 kr. årligt.

- b) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 – fra 1. april 2003 løntrin 8 – og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.
- c) Ud over det i pkt. a nævnte ydes til 1. reservelæger et tillæg på 32.700 kr. årligt, der efter 2 års anciennitet som 1. reservelæge forhøjes til 41.900 kr. årligt.

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

For ansatte på nyt lønsystem er ovennævnte tillæg pensionsgivende.

5. Sygdom

Reservelæger ved Københavns Fængsler, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Sygdommen er indtrådt forud for eller senest en måned inden ansættelsens ophør og
2. 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.

Stk. 2. 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

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

1. Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør
og

2. Reservelægen umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis reservelægen i denne periode har haft flere ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

7. Opsigelse

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

Reservelæger på Statens Seruminstitut

1. Område

Dette protokollat omfatter reservelæger ved 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, hvorefter ansættelsen normalt fortsætter uden tidsbegrænsning.

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

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

- a) Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 30.400 kr. årligt.
- b) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 34.200 kr. årligt.
- c) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 – fra 1. april 2003 løntrin 8 - og der over ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.

For ansatte på nyt lønsystem er ovennævnte tillæg pensionsgivende.

5. Arbejdstidsregler for reservelæger ved Klinisk Mikrobiologisk Afdeling

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

6. Sygdom

Reservelæger ved Statens Seruminstitut, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Sygdommen er indtrådt forud for eller senest en måned inden ansættelsens ophør og
2. 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.

Stk. 2. 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

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

1. Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
2. 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 ved Statens Seruminstitut kan opsigelse finde sted med 1 måneds varsel fra den ansattes side og 3 måneders varsel fra arbejdsgiverside

Embedslægeassistenter

1. Område

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

2. Ansættelse

Heltidsansatte embedslægeassistenter ansættes for en periode af 2 år.

Ansættelsesstedet er den enkelte embedslægeinstitution.

3. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

- a) Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 30.400 kr. årligt.
- b) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 34.200 kr. årligt.
- c) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 – pr. 1. april 2003 på løntrin 8 – og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.
- d) Til læger, der har bestået kursus i samfundsmedicin eller en tilsvarende uddannelse og som har mindst 4 års anciennitet ydes et årligt tillæg på 41.900 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:

1. Sygdommen er indtrådt forud for eller senest en måned inden ansættelsens ophør og
2. 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.

Stk. 2. 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:

1. Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
2. 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.

Lægen på skoleskibet "Danmark"

1. Område

Protokollatet omfatter lægen på skoleskibet "Danmark".

2. Ansættelse

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

3. Arbejdstid

Lægen tilrettelægger sit arbejde i samråd med skibsføreren.

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

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

- a) Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 30.400 kr. årligt.
- b) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 34.200 kr. årligt.
- c) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 – pr. 1. april 2003 på løntrin 8 – og derover ydes et tillæg på 45.700 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.

Militære reservelæger i Forsvaret

1. Område

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

Protokollatet omfatter ikke:

- Værnepligtige
- Kvindelige kandidater i 1.-5. måneds ansættelsesperiode
- Mandlige kandidater som har aftjent deres værnepligt eller tilsvarende (afklarende værnepligtsforhold) i 1.-5. måneds ansættelsesperiode.

2. Ansættelse

Ansættelse kan ske:

- a) efter aftjening af værnepligtstjeneste for læger
- b) i forbindelse med optagelse på den grundlæggende militære reserve-lægeuddannelse.

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

3. Arbejdstid

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

For fuldtidsansatte læger planlægges arbejdstiden på i gennemsnit 37 timer pr. uge. Militære reservelæger er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

5. Bonus

Ved ansættelse efter aftjent værnepligt og efter en kontraktansættelse svarende til den værnepligtige tjenestetid udbetales et engangsbeløb på 55.000 kr. som bonus til den kontraktansatte reservelæge. Dette gælder også, hvis lægen ansættes i forbindelse med optagelse på den grundlæggende militære reservelægeuddannelse.

For at bonus kan komme til udbetaling, skal der være forrettet en samlet tjeneste på 18 måneder inklusive værnepligtstjeneste.

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

6. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

Til reservelæger ydes et pensionsgivende tillæg på 42.600 kr. årligt.

Under forudsætning af at reservelægen har tegnet en kontrakt på 15 år eller frem til pensioneringstidspunktet ved 60 år, ydes der følgende tillæg:

- a. Efter gennemgang af forsvarets VUT I og/eller Diplomkursus eller tilsvarende videreuddannelse aftalt ved forhandling ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 18.800 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 18.800 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.

7. Militærtillæg

Der ydes et militærtillæg på 24.600 kr. årligt. Der indbetales pensionsbidrag af militærtillægget i henhold til aftale mellem Forsvarsministeriet og Akademikernes Centralorganisation, senest aftale af 1. december 2000.

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

8. Tillæg i øvrigt

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

9. Efteruddannelse

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

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

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

10. Efterindtægt

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

11. Kontrakter

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

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

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

I tilfælde af grov misligholdelse af kontraktforholdet fra modpartens side kan kontrakten opsiges med øjeblikkelig virkning. Endvidere kan den ansættende myndighed opsiges kontrakten uden varsel, såfremt den ansatte gør sig skyldig i

handlinger i eller uden for tjenesten, der er 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. Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 279 af 17. april 1997, skal den ansættende myndighed meddele midlertidig ophævelse af kontrakten, forudsat dette varsles med 3 måneder.

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

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

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

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

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

Under suspensionen oppebæres 2/3 af sædvanlig løn eksklusive særlige ydelser. Lønnen reduceres med virkning fra den 1. i måneden efter suspensionen, mens særlige ydelser bortfalder med virkning fra suspensionsdagen. Hvis lønnen

allerede er udbetalt, modregnes den for meget udbetalte 1/3 løn så vidt muligt i førstkommende lønudbetaling.

De nærmere retningslinier for suspension fastsættes af Forsvarsministeriet.

12. Beredskabsforøgelser

Beredskabsforøgelser giver ikke adgang til døgn tillæg, 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.

Forsvarsministeriet 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:

- a) Til kliniske assistenter på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 30.400 kr. årligt.
- b) Til kliniske assistenter på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 34.200 kr. årligt.
- c) Til kliniske assistenter på løntrin 7 – pr. 1. april 2003 på løntrin 8 – og derover ydes et tillæg på 45.700 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:

1. Sygdommen er indtrådt forud for eller senest en måned inden ansættelsens ophør og

2. 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.

Stk. 2. 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:

1. Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
2. 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.

Reservelæger ved J.F. Kennedy Institutttet – Statens Øjenklinik

1. Område

Dette protokollat omfatter reservelæger og 1. reservelæger ved John F. Kennedy Institutttet – Statens Øjenklinik.

2. Arbejdsområde

Reservelæger og 1. reservelæger er – under hensyn til deres forudgående og løbende uddannelse og under iagttagelse af behovet på den afdeling, hvor pågældende 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/1. reservelægen deltager i tværgående videnskabeligt arbejde, som flere afdelinger på instituttet er fælles om.

3. Ansættelse

Ansættelse som reservelæge sker for indtil 3 år ad gangen med adgang til forlængelse med indtil 3 år, maksimalt 6 år i alt.

Ansættelse som 1. reservelæge sker for 5 år.

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg:

- a) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 30.400 kr. årligt.
- b) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 ydes efter 2 års samlet beskæftigelse et tillæg på 34.200 kr. årligt.
- c) Til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 7 – pr. 1. april 2003 på løntrin 8 – og derover ydes et tillæg på 45.700 kr.
- d) Ud over det i pkt. a nævnte ydes til 1. reservelæger et tillæg på 32.700 kr. årligt, der efter 2 års anciennitet som 1. reservelæge forhøjes til 41.900 kr. årligt.

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

For ansatte på nyt lønsystem er ovennævnte tillæg pensionsgivende.

5. Sygdom

Reservelæger ved J.F. Kennedy Institutet – Statens Øjeklinik, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Sygdommen er indtrådt forud for eller senest en måned inden ansættelsens ophør og
2. 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.

Stk. 2. 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

Reservelæger ved J.F. Kennedy Institutet, hvis ansættelse er ophørt, har ret til løn under graviditet, barsel og adoption i henhold til Barselsaftalen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 3 måneder efter ansættelsens ophør og
2. 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.

Protokollat om gammelt lønsystem

Protokollatet omfatter læger, der er ansat inden for overenskomstens område inden 1. januar 2000, og som har valgt at forblive på det gamle lønsystem.

Overenskomstens § 2 (løn), § 3 (basisløn), § 4, stk. 2-5 og stk. 7 (tillæg), § 6 (lønregulering) samt § 8, stk. 1 (pension) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Løn 1. april 2000

Pensionsbidrag beregnes af løn ekskl. eget pensionsbidrag

<i>Løntrin</i>	<i>Løn ekskl. eget pensionsbidrag</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensionsbidrag</i>	<i>Løn inkl. eget pensionsbidrag</i>
3	196.964	32.696	10.899	207.863
4	204.090	33.879	11.293	215.383
5	210.961	35.020	11.673	222.634
6	217.705	36.139	12.046	229.751
7	225.339	37.406	12.469	237.808
8	231.955	38.505	12.835	244.790
9	239.081	39.687	13.229	252.310
10	245.442	40.743	13.581	259.023
11	252.568	41.926	13.975	266.543
12	257.530	42.750	14.250	271.780
13	264.656	43.933	14.644	279.300
14	271.526	45.073	15.024	286.550
15	279.288	46.362	15.454	294.742
16	289.467	48.052	16.017	305.484

Samtlige beløb er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.

§ 2. Kvalifikationstillæg

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

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

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

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

Stk. 2. Lokalløn og chefløn

Læger er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn og chefløn, idet der dog kun kan ydes engangsvederlag af lokallønspuljen til læger på gammelt lønsystem.

Med virkning fra 1. april 2003 erstattes bestemmelsen af:

”*Stk. 2. Engangsvederlag*

Der kan lokalt aftales engangsvederlag”

§ 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 udreder et pensionsbidrag på 16,6 pct., fra 1. oktober 2003 16,8 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag, af:

- lønnen efter § 1

- individuelt aftalte tillæg efter § 2, stk. 1
- Paraplytillæg, tillæg til militære reservelæger og militærtillægget

København, den 10. marts 2004

Foreningen af Yngre
Læger
Lisbeth Lintz
Lone Rasmussen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Louise Feldstedt Hansen

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

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

Kompetenceudvikling

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

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling forudsættes integreret i den enkelte institutions personalepolitik.

Som led i den årlige medarbejder-/udviklingssamtale udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) gruppe(r) af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, 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 begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

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

Forhandlingssystemet

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

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. bilag 2A, indgås mellem Finansministeriet og Foreningen af Yngre Læger.

2. Decentralt niveau

A. 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 Foreningen af Yngre Læger eller den tillidsrepræsentant, som bemyndiges hertil.

B. Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg til *enkeltpersoner* indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra Foreningen af Yngre Læger).

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

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

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

- den lokale forhandlingsprocedure, herunder terminerne for tillægs- forhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetence udvikling, og den lokale lønpolitik
- 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 Foreningen af Yngre Læger med henblik på at fastlægge disse rammer.

III. Rets- og interesselister

A. Retstister

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

B. Interesselister

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

C. *Aftaler om tillæg* til enkeltpersoner 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.