



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Løn- og ansættelsesvilkår
for
Læger i staten**

1999

INDHOLD**SIDE****Cirkulære**

Generelle bemærkninger	5
Bemærkninger til Hovedoverenskomsten	7
Bemærkninger til protokollater vedrørende enkelte lægegrupper	13
Bemærkninger til protokollat F. Embedslægeassistenter	13
Bemærkninger til protokollat H. Militære reservelæger i Forsvaret	14
Bemærkninger til protokollat om Nyt Lønssystem	14

**Bilag 1. Overenskomst for læger i staten ("Hovedoverens-
komsten")**

§ 1. Overenskomstens område.....	19
§ 2. Løn.....	20
§ 3. Procentregulering.....	21
§ 4. Lønanciennitet	22
§ 5. Pension.....	23
§ 6. Lønudbetaling, lønberegning mv.	24
§ 7. Kvalifikationstillæg.....	25
§ 8. Funktion i højere stilling.....	27
§ 9. Arbejdstid	28
§ 10. Merarbejde.....	29
§ 11. Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage	30
§ 12. Deltidsbeskæftigelse.....	31
§ 13. Særlige feriefridage.....	31
§ 14. Ferie	32
§ 15. Sygdom	32
§ 16. Barsel, adoption og omsorgsdage.....	32
§ 17. Tjenestefrihed	32
§ 18. Aftjening af værnepligt	34
§ 19. Efterløn.....	34
§ 20. Opsigelse	34
§ 21. Befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge	34
§ 22. Afskedigelsesprocedure	34

§ 23. Flyttegodtgørelse.....	37
§ 24. Uddannelse	37
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	38

Protokollater vedrørende enkelte lægegrupper

Protokollat A

Afdelingslæger.....	39
---------------------	----

Protokollat B

Reservelæger ved Københavns Fængsler	41
--	----

Protokollat C

Reservelæger på Statens Serum Institut.....	43
---	----

Protokollat D

Assisterende arbejdslæger i Arbejdstilsynet.....	45
--	----

Protokollat E

Arbejdslæger i Arbejdstilsynet	48
--------------------------------------	----

Protokollat F

Embedslægeassistenter	49
-----------------------------	----

Protokollat G

Lægen på Skoleskibet "Danmark"	51
--------------------------------------	----

Protokollat H

Militære reservelæger i Forsvaret.....	53
--	----

Protokollat I

Kliniske assistenter	59
----------------------------	----

Protokollat J

Reservelæger ved J. F. Kennedy Institutet.....	61
--	----

Bilag 2. Protokollat om NYT LØNSYSTEM for Yngre Læger i staten

§ 1. Løn.....	63
§ 2. Basisløn.....	63
§ 3. Tillæg	65
§ 4. Lønanciennitet	66
§ 5. Pension.....	67
§ 6. Flytтеgodtгørelse.....	67
§ 7. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.	68
§ 8. Overgangsordning for allerede ansatte	68
§ 9. Overgang til det nye lønsystem	70

Bilag til protokollat om nyt lønsystem for Yngre Læger i staten

Bilag 2A. Protokollat om tillæg mv., der forhandles og aftales centralt og om tillæg, som gøres pensionsgivende.....	71
---	----

Bilag 2B. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	73
--	----

Bilag 2C. Forhandlingssystemet	75
---	----

CIRKULÆRE OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR LÆGER I STATEN

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Foreningen af Yngre Læger har med virkning fra 1.april 1999 indgået *vedlagte* overenskomst for læger i staten.

Der er aftalt særskilte protokollater for følgende lægegrupper

- afdelingslæger
- reservelæger ved Københavns Fængsler
- reservelæger ved Statens Serum Institut
- assisterende arbejdslæger i Arbejdstilsynet
- arbejdslæger ved Arbejdstilsynet
- embedslægeassistenter
- lægen på skoleskibet "Danmark"
- militære reservelæger i Forsvaret
- Kliniske assistenter
- Reservelæger mv. ved John F. Kennedy Instituttet

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

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

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

- træder i stedet for en bestemmelse i Hovedoverenskomsten

- tilføjer noget nyt i forhold til Hovedoverenskomsten, eller

- undtager den pågældende gruppe fra en bestemmelse i Hovedoverenskomsten.

3. Foreningen af Yngre Læger og Finansministeriet har med virkning fra 1. januar 2000 aftalt et *nyt lønsystem for læger* i staten. Lønssystemet svarer til det mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation aftalte nye lønsystem. Der henvises til Bilag 2 Protokollat om nyt lønsystem for yngre læger i staten samt til cirkulærets bemærkninger til de enkelte bestemmelser i protokollatet.

Læger, der er ansat efter gammelt lønsystem i perioden fra den 1. januar 2000 og indtil cirkulærets udsendelsesdato kan, inden udgangen af august måned 2000, vælge at overgå til ansættelse efter det nye lønsystem, med virkning fra ansættelsestidspunktet, således, at en læge der inden for denne frist ønsker ansættelse efter det nye lønsystem ikke er omfattet af overgangsordningen for allerede ansatte (§ 8) i protokollatet om nyt lønsystem for yngre læger i staten (Bilag 2).

4. *Tillæg* i hovedoverenskomsten og protokollaterne er anført i *grundbeløb pr. 1. oktober 1997*. Tillæg på 1.000 kr. og derover er afrundet til nærmeste 100 kr. Tillæg, der hidtil er blevet dyrtidsreguleret, er blevet sammenlagt med det hidtil ydede dyrtidstillæg.

5. Vedrørende *opslag af stillinger* henvises til kap. 17 i Persona-leadministrativ 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 28. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, (APD. nr. 42/93).

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* fremfor at yde godtgørelse for merarbejde i henhold til merarbejdsaftalen.

9. Der henvises til Finansministeriets cirkulære om frivillig fratræden med tilhørende vejledning.

Bemærkninger til Hovedoverenskomsten

Til § 2. Løn

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

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

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

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

Til § 4. Lønanciennitet

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

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

En uddannelse anses for afsluttet, når samtlige karakterer er afgivet, og der foreligger dokumentation herfor i form af eksamensbevis eller anden erklæring fra uddannelsesinstitutionen. I de tilfælde, hvor en uddannelse

afsluttes med en skriftlig afhandling, er det dog tilstrækkeligt, at der foreligger en forhåndsgodkendelse, det vil sige en erklæring underskrevet af vejleder og censor om, at afhandlingen vil blive godkendt.

Til § 5. Pension

Afdelingslægetillægget, paraplytillægget, det pensionsgivende udlignings-tillæg til arbejds-læger, tillæg til militære reservelæger samt militærtillægget, er pensionsgivende. Individuelt aftalte tillæg i henhold til Hovedoverens-komstens § 7, stk. 1, er pensionsgivende, hvorimod de øvrige tillæg i Hovedoverenskomsten og protokollaterne ikke er pensionsgivende.

For læger ansat på nyt lønsystem er en række tillæg gjort pensionsgivende. Der henvises i den forbindelse til Bilag 2A.

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

Frem til 1. april 2000 skal der som hidtil ved ydelse af pensionsgivende tillæg foretages en opregning med 100/95.

Pr. 1. april 2000 omlægges beregningen af pensionsbidragene, idet de frem-over skal beregnes af løndelens nettobeløb. Der skal herefter ikke længere opgøres med 100/95 inden beregning af pensionsbidragenes størrelse.

Endvidere hæves pensionsbidragsprocenten pr. 1. april 2000 til 16,6 pct., hvoraf ansættelsesmyndighedens bidrag udgør 2/3 og den ansattes 1/3.

Til § 6. Lønudbetaling, lønberegning mv.

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

Til § 9. Arbejdstid

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

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

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

Til § 10. Merarbejde

Merarbejde bør så vidt muligt undgås.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Til § 12. Deltidsbeskæftigelse

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

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

Det henstilles til styrelserne, når anmodning om tjenestetidsnedsættelse imødekommes, da fortrinsvis at give nedsat tjenestetid uden tidsbegræns-

ning (indtil videre) eller for en afgrænset periode, jf. Finansministeriets cirkulære af 2. november 1979 (se PAV, kap. 21).

Til § 15. Sygdom

Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 er det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel. Der skal dog ikke udstedes nye ansættelsesbreve til allerede ansatte, jf. Finansministeriets cirkulære af 28. september 1999 om ansættelsesbreve for overenskomstan-satte i staten (Fmst. nr. 061-99).

120-dagesreglens ophør skal ses i sammenhæng med statslige arbejdspladsers 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 § 16. Barsel, adoption og omsorgsdage

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

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære af 11. juni 1999 om barselsfonden (Fmst. nr. 27/99).

Til § 17. Tjenestefrihed

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

Bestemmelser om frihed til varetagelse af borgerligt ombud er fastsat i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 536 af 25. november 1985, jf. Finansministeriets cirkulære af samme dato (se PAV, kap. 28).

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære af 16. november 1995 (Fmst. nr. 63/95) om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge.

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

Til § 22. Afskedigelsesprocedure

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

Bemærkninger til protokollater vedrørende enkelte lægegrupper

Til Protokollat F. Embedslægeassistenter

Boligforhold

For så vidt angår boligforhold tilføjes i øvrigt, at Indenrigsministeriet har tilkendegivet, at den ansættende myndighed efter anmodning fra den ansatte læge skal undersøge, om den pågældende hos de lokale

sygehusmyndigheder kan leje en bolig. Lejemålet er i øvrigt ansættelsesmyndigheden uvedkommende.

Til protokollat H. Militære reservelæger i Forsvaret

Ad IX.2. Kontraktopsigelse

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

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

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

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

Til § 2. Basisløn

Basislønnen er dels angivet som *bruttolønnen*, dvs. inkl. eget pensionsbidrag, dels som *nettolønnen*, dvs. ekskl. eget pensionsbidrag.

Frem til 31. marts 2000 beregnes pensionsbidragene, jf. § 5, på grundlag af bruttolønnen. Med virkning fra 1. april 2000 beregnes pensionsbidragene derimod på grundlag af nettolønnen.

Der henvises endvidere til bemærkningerne til § 5. Pension.

Til § 3 Tillæg

Tillæggene i det nye lønsystem består af:

** Centralt aftalte tillæg, stk. 1*

Disse tillæg fremgår af bilag 2A. Der er tale om en række tillæg, som er aftalt mellem Finansministeriet og Foreningen af Yngre Læger.

** Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2*

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 3, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye decentrale tillæg eller ændringen af bestående tillæg skal forelægges for Finansministeriet, inden de kan træde i kraft. Forelæggelsen skal indeholde en angivelse af antallet af medarbejdere, der potentielt omfattes af tillægget.

** 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.

Individuelle tillæg skal ikke puljefinansieres. 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 2B.

** Resultatløn, stk. 6*

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.

Til § 5 om pension

Eksisterende tillæg efter § 3, stk. 1 og 2 kan ikke gøres pensionsgivende ved decentral eller lokal aftale.

Nye tillæg efter § 3, stk. 2 er pensionsgivende. Det forudsættes, at de fornødne puljemidler er afsat hertil.

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning. Der skal som hidtil ved ydelse af pensionsgivende tillæg foretages en opregning med 100/95.

Pr. 1. april 2000 omlægges beregningen af pensionsbidragene, idet de fremover skal beregnes af løndelenes nettobeløb. Der skal herefter ikke længere opregnes inden beregning af pensionsbidragenes størrelse.

Endvidere hæves pensionsbidragsprocenten pr. 1. april 2000 til 16,6 pct., hvoraf ansættelsesmyndighedens bidrag udgør 2/3 og den ansattes 1/3.

Til § 7 om 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 2C om forhandlingssystemet, som tillige indeholder retningslinier vedrørende rets- og interesselister.

Til § 8 om 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 stillingsskift inden for overenskomstens område afgør de konkrete forhandlinger den samlede løn i den nye stilling.

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

Der er tale om stillingsskift når en medarbejder efter ansøgning *skifter* ansættelsesområde.

Til § 9 om overgang til det nye lønsystem

Allerede ansatte (pr. 31. december 1999) kan i forbindelse med det nye lønsystems ikrafttræden pr. 1. januar 2000, inden udgangen af august måned 2000, overgå til det nye lønsystem med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2000.

Læger ansat efter 1. januar 2000

Læger, der er ansat efter gammelt lønsystem i perioden fra den 1. januar 2000 og indtil cirkulærets udsendelsesdato kan, inden udgangen af august måned 2000, vælge at overgå til ansættelse efter det nye lønsystem, med virkning fra ansættelsestidspunktet, således, at en læge der inden for denne frist ønsker ansættelse efter det nye lønsystem ikke er omfattet af overgangsordningen for allerede ansatte (§ 8) i protokollatet om nyt lønsystem for yngre læger i staten (Bilag 2).

Cirkulærets ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1999. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 1. oktober 1998 om overenskomst for læger i staten (Fmst. nr. 069-98).

Finansministeriet
Personalestyrelsen

Den 19. juni 2000

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

OVERENSKOMST FOR LÆGER I STATEN ("HOVEDOVERENSKOMSTEN")

Overenskomstens område

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

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

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

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

Stk. 5. Overenskomsten omfatter ikke:

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

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

Løn

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

Løn 1. april 1999

Pensionsbidrag beregnes af løn inkl. eget pensionsbidrag

<i>Løntrin</i>	<i>Løn inkl. eget pensionsbidrag</i>	<i>Eget pensionsbidrag</i>	<i>Løn ekskl. eget pensionsbidrag</i>
1	195.411	9.771	185.640
2	199.965	9.998	189.967
3	207.331	10.367	196.964
4	214.832	10.742	204.090
5	222.064	11.103	210.961
6	229.163	11.458	217.705
7	237.199	11.860	225.339
8	244.163	12.208	231.955
9	251.664	12.583	239.081
10	258.360	12.918	245.442
11	265.861	13.293	252.568
12	271.084	13.554	257.530
13	278.585	13.929	264.656
14	285.817	14.291	271.526
15	293.987	14.699	279.288

16	304.702	15.235	289.467
17	311.265	15.563	295.702

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>
1	185.640	30.816	10.272	195.912
2	189.967	31.535	10.512	200.479
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
17	295.702	49.087	16.362	312.064

Samtlige beløb er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.

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

Procentregulering

§ 3. Den samlede faste løn i henhold til denne overenskomst reguleres med de generelle stigninger der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne.

Stk. 2. Pr. 1. april 1999, pr. 1. april 2000 og pr. 1. april 2001 foretages desuden eventuel ekstraordinær lønregulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med den aftalte reguleringsordning for ansatte i staten.

Lønanciennitet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pension

§ 5. Som bidrag til den ansattes pensionering betaler ansættelsesmyndigheden indtil udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år, 10 pct. af lønnen efter § 2 samt af lønreguleringen heraf. Endvidere tilbageholder ansættelsesmyndigheden indtil samme tidspunkt i den ansattes løn et beløb på 5 pct. af de samme lønningsdele som eget pensionsbidrag. Der indbetales ikke pensionsbidrag, hvis den ansatte er fyldt 70 år.

Inden beregning af pensionsbidrag opregnes tillæggene med 100/95 og afrundes herefter til nærmeste 100 kr.

Stk. 2. Pr. 1. april 2000 sker der følgende ændringer i beregningen af pensionsbidraget:

- pensionsbidraget beregnes på grundlag af lønnen ekskl. eget pensionsbidrag (nettolønnen). Dvs., at tillæg ikke længere skal opregnes med 100/95 før beregning af pensionsbidraget.
- pensionsprocenten forhøjes til 16,6 pct., hvoraf ansættelsesmyndighedens bidrag udgør 2/3 og den ansattes bidrag 1/3.

Stk. 3. Med virkning fra 1. april 2000 indbetales der pensionsbidrag af deltidsansattes aflønning for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Lægernes Pensionskasse.

Stk. 5. Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 6. Ændringer i vedtægter/regulativer for Lægernes Pensionskasse skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 7. 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.

Lønudbetaling, lønberegning mv.

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

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

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

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

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

Stk. 2. Der indbetales dog sædvanlige pensionsbidrag af 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.

Kvalifikationstillæg

§ 7. 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 ½ 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.

Stk. 3. Rådighedstillæg

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

Rådighedstillægget udgør følgende årlige beløb:

Anciennitet	Grundbeløb 1.10.1997
1. år	22.400 kr.
2.- 4.år	26.100 kr.
5.- 7.år	30.300 kr.
8.- 9.år	32.000 kr.
10.-11.år	34.000 kr.
12.-13.år	37.000 kr.
14. og flg. år	43.500 kr.

Der kan decentralt eller lokalt indgås aftale om ændringer i rådighedstillægget og den dertil knyttede rådighedsforpligtelse.

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

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

Stk. 4. Turnustillæg

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

- * har gennemført mindst 2 turnusperioder af normalt 2-4 års varighed, dvs. har foretaget skift af tjenestested mellem institution, afdeling, kontor og lign.,
- * har skiftet institution, dvs. departement/styrelse/direktorat eller lign., ved overgangen mellem to turnusperioder og
- * har 6 års lønanciennitet eller mere.

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

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

Funktion i højere stilling

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

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

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

Stk. 4. En overenskomstansat, der

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

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

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær,

indtræder retten til betaling først, når den overenskomstansatte har udført en sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

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

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

Arbejdstid

§ 9. Lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

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

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

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

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

Merarbejde

§ 10. 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

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

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

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

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

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

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

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

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

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

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

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

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

Konvertering af ikke-afviklet afspadsring til omsorgsdage

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

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

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

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

Deltidsbeskæftigelse

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

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

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

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

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

Særlige feriefridage

§ 13. De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om særlige feriefridage.

Ferie

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

Sygdom

§ 15. 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 cirkulærer af 25. maj 1977, 2. maj 1978 og 26. marts 1998.

Stk. 2. Timelønnede ikke-funktionærer er i sygdomstilfælde og ved tilskadekomst i tjenesten omfattet af reglerne i dagpengeloven.

Barsel, adoption og omsorgsdage

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

Tjenestefrihed

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

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

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

Stk. 4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag

til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen indbetaler 10 pct. i pensionsbidrag af den hidtidige løn, mod at den ansatte selv indbetaler 5 pct. i pensionsbidrag af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed vil kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd. Med virkning fra den 1. april 2000 udgør de nævnte pensionsbidragsprocenter 2/3 af 16,6 pct., henholdsvis 1/3 af 16,6 pct.

Barns 1. sygedag

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

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

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

Stk. 7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977, 2. maj 1978 og 26. marts 1998.

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

Aftjening af værnepligt

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

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

Efterløn

§ 19. Læger er omfattet af funktionærlovens regler om efterløn. Ved dødsfald ydes efterløn i henhold til reglerne i funktionærlovens § 8. Efterlønnen er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen for den måned, i hvilken dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterlønnen.

Opsigelse

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

Befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge

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

Afskedigelsesprocedure

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

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så

vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

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

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

Stk. 4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens parter.

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

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

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

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

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

Stk. 8. Bortvisning er ikke omfattet af ovenstående afskedigelsesregler.

Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen.

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

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

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

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

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

Flyttegodtgørelse

§ 23. Hvis en ansat forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage flytning af husstand og bohave, ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Supplerende flyttegodtgørelse udbetales i forhold til den ansattes lønmæssige indplacering efter satserne for tjenestemænd i nedenstående lønrammer:

Trin	Lønramme
3-9	17-24
10 og følgende	25-34

Afdelingslæger og arbejdslæger i Arbejdstilsynet følger satserne i lønramme 35-42.

Uddannelse

§ 24. 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.

Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 25. Overenskomsten har virkning fra den 1. april 1999 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2002.

Samtidig ophæves overenskomst af 21. juli 1998 for yngre læger i staten samt overenskomst af 20. december 1999 for læger i staten.

København, den 16. juni 2000

Foreningen af Yngre
Læger

Mette Worsøe
Klaus Matthiesen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Henrik Bo Nielsen

Yngre læger

OK 99

Protokollater

Protokollat A

Afdelingslæger

Protokollatets område

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

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

Arbejdstid

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

Aflønning

§ 3. Afdelingslæger aflønnes svarende til lønramme 36.

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

Stk. 3. Tillægget nævnt i stk. 2 videreføres som centralt aftalt pensionsgi-

vende tillæg ved ansættelse efter eller overgang til det nye lønsystem, jf. Bilag 2A.

Pension

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

Pr. 1. april 2000 sker der følgende ændringer i beregningen af pensionsbidraget:

- pensionsbidraget beregnes på grundlag af nettolønnen. Dvs., at tillægget ikke længere skal opregnes med 100/95 før beregning af pensionsbidraget.
- pensionsprocenten forhøjes til 16,6 pct., hvoraf ansættelsesmyndighedens bidrag udgør 2/3 og den ansattes bidrag 1/3.

Særlige bestemmelser for Statens Serum Institut

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

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

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

Undtagelser fra Hovedoverenskomsten

§ 6. Afdelingslæger er ikke omfattet af § 24 i Hovedoverenskomsten.

Protokollat B

Reservelæger ved Københavns Fængsler

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

I. OMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

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

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

I.2. Stillingens art

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

1. reservelæger ansættes for 5 år.

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

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

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

II. Arbejdstidsregler for reservelæger ved Københavns Fængsler

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

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

IV.1. Tillæg

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

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 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 og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.

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 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 så vidt angår tillæg til reservelæger ved Københavns Fængsler der overgår til eller ansættes efter det nye lønsystem, henvises til Bilag 2A.

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtrådte helt af Lønfonnen med udgangen af 1998. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte reservelæger ved Københavns Fængsler stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Lønfonnen (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

VI. OPSIGELSE

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

Protokollat C

RESERVELÆGER PÅ STATENS SERUM INSTITUT

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

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

Dette protokollat omfatter reservelæger ved Statens Serum Institut.

I.2. Arbejdsområde

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

I.3. Stillingens art

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

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

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

IV.1. Tillæg

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

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 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 og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.

For så vidt angår tillæg til reservelæger på Statens Serum Institut der overgår til eller ansættes efter det nye lønsystem, henvises til Bilag 2A.

IV.2. Arbejdstidsregler for reservelæger ved Klinisk Mikrobiologisk Afdeling

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

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtrådte helt af Lønfondens med udgangen af 1998. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte reservelæger på Statens Serum Institut stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Lønfondens (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

VI. OPSIGELSE

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

Protokollat D

ASSISTERENDE ARBEJDSLÆGER I ARBEJDSTILSYNET

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

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

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

I.2. Stillingens art

Heltidsansatte assisterende arbejdslæger ansættes for 3 år ad gangen uden adgang til forlængelse.

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

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

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

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

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

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

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 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 og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.

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

For så vidt angår tillæg til assisterende arbejds læger i Arbejdstilsynet der overgår til eller ansættes efter det nye lønsystem, henvises til Bilag 2A.

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtrådte helt af Løn fonden med udgangen af 1998. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte assisterende arbejds læger i Arbejdstilsynet stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Løn fonden (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Løn fondens.

VI. OPSIGELSE

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

IX. VILKÅR I ØVRIGT

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

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

Protokollat E

ARBEJDSLÆGER I ARBEJDSTILSYNET

Hovedoverenskomsten gælder for arbejdslægerne med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Bestemmelserne i Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

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

Ansættelse i stillingen er forbundet med forflyttelsespligt.

I.2. Stillingens art

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

II. ARBEJDSTID

Bestemmelserne i Hovedoverenskomstens § 9 om arbejdstid erstattes af følgende:

II.1. Arbejdstid

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

Der tilkommer arbejdslæger fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

IV. Aflønning

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

X. UNDTAGELSER FRA HOVEDOVERENSKOMSTEN

Arbejdslæger ved Arbejdstilsynet er ikke omfattet af § 24 i Hovedoverenskomsten.

Protokollat F

EMBEDSLÆGEASSISTENTER

Hovedoverenskomsten gælder for embedslægeassistenter med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

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

I.2. Stillingens art

Heltidsansatte embedslægeassistenter ansættes for en periode af 2 år.

Ansættelsesstedet er den enkelte embedslægeinstitution.

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

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

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 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 og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.

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

For så vidt angår tillæg til embedslægeassistenter der overgår til eller ansættes efter det nye lønsystem, henvises til Bilag 2A.

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtrådte helt af Lønfonnen med udgangen af 1998. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte embedslægeassistenter stilles, som om de fortsat var omfattet af

bestemmelserne om Lønfondens (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

VI. OPSIGELSE

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

Protokollat G

LÆGEN PÅ SKOLESKIBET "DANMARK"

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

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

I.1. Område

Protokollatet omfatter lægen på skoleskibet "Danmark".

I.2. Stillingens art

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

II. ARBEJDSSTID

Hovedoverenskomstens § 9 om arbejdstid erstattes af følgende:

Lægen tilrettelægger sit arbejde i samråd med skibsføreren.

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

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

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

- a. Til reservelæger på løntrin 3 og 4 ydes et tillæg på 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 og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.

For så vidt angår tillæg til lægen på skoleskibet "Danmark" henvises til Bilag 2A ved overgang til eller ansættelse efter det nye lønsystem.

VII. SYGDOM

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

IX. VILKÅR I ØVRIGT

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

X. UNDTAGELSER FRA HOVEDOVERENSKOMSTEN

Lægen på skoleskibet ”Danmark” er ikke omfattet af § 24 i Hovedoverenskomsten.

Protokollat H

MILITÆRE RESERVELÆGER I FORSVARET

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

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

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

I.2. Stillingens art

Ansættelse kan ske:

a. efter aftjening af den pligtige tjeneste (værnepligtstjeneste) for læger

b. i forbindelse med optagelse på den grundlæggende militære reservelægeuddannelse.

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

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

II. ARBEJDSSTID

Hovedoverenskomstens § 9 om arbejdstid erstattes af følgende:

Militære reservelæger er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

Militære reservelæger er omfattet af de for tjenestemænd under Forsvarsministeriet fastsatte arbejdstidsregler mv., for tiden fastsat i Kundgørelse for Forsvaret B. 2-8. Ved merarbejde følges de i Finansministeriets cirkulære af 7. februar 1998 (Fmst. nr. 014-98) fastsatte regler.

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

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

IV.1. Aflønning

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

IV.2. Bonus

I tilknytning til Hovedoverenskomstens bestemmelse om aflønning gælder følgende:

Ved ansættelse som militær reservelæge efter pkt. I.2.b. og efter en kon-

traktansættelse svarende til den for værnepligtige læger pligtige tjenestetid udbetales der til den kontraktansatte reservelæge en særlig bonus med et engangsbeløb på 55.000 kr.

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

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

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

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

IV.3. Tillæg

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt 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 følgende aktiviteter/uddannelser eller tilsvarende videreuddannelse aftalt efter forhandling er gennemført:
 - 1) FCL kursus 031, kursus i gruppeledelse.

- 2) FOFS kursus 107, sagsbehandlerkursus for ledere og mellemledere.
- 3) Idrætsmedicin, trin II.
- 4) Udstationering/sejlende tjeneste i minimum 6 måneder.

ydes et pensionsgivende kompetencetillæg på 18.800 kr. årligt.

IV.4 Militærtillæg

Der ydes et militærtillæg på 24.600 kr. årligt (grundbeløb pr. 1. oktober 1997). Der indbetales pensionsbidrag af militærtillægget i henhold til aftale mellem Forsvarsministeriet og Akademikernes Centralorganisation, senest aftale af 9. oktober 1997.

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

IV.5 Tillæg i øvrigt

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

IV.6 Tillæg og nyt lønsystem

For så vidt angår tillæg til militære reservelæger i Forsvaret der overgår til eller ansættes efter det nye lønsystem, henvises til Bilag 2A.

VIII. EFTERUDDANNELSE

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

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

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

IX. VILKÅR I ØVRIGT

IX.1. Efterløn

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

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

IX.2. Kontrakter

Kontraktudløb: 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. Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 279 af 17. april 1997 skal den ansættende myndighed meddele midlertidig ophævelse af kontrakten, forudsat dette varsles med 3 måneder.

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

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

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

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

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

Under suspensionen oppebæres 2/3 af sædvanlig løn eksklusiv 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.

IX.4. Beredskabsforøgelser

Beredskabsforøgelser, hvorom beslutning træffes af regeringen, giver ikke adgang til døgtillæg, 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.

X. UNDTAGELSER FRA HOVEDOVERENSKOMSTEN

Militære reservelæger i forsvaret er ikke omfattet af § 24 i Hovedoverenskomsten.

Protokollat I

KLINISKE ASSISTENTER

Hovedoverenskomsten gælder for kliniske assistenter, ansat i tidsbegrænsede stillinger med henblik på medicinsk klinisk forskning, med følgende ændringer og tilføjelser:

I. OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

Dette protokollat omfatter kliniske assistenter ansat i tidsbegrænsede stillinger med henblik på medicinsk klinisk forskning.

I.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.

I.3. Stillingens art

Ansættelse sker for et år ad gangen med mulighed for forlængelse et år ad gangen i indtil 4 år. Ansættelse forudsætter medicinsk kandidateksamen og relevant klinisk erfaring.

Protokollatet omfatter kun kliniske assistenter ansat ved universiteterne, og som har hovedparten af tjenestetiden placeret på sygehusafdelinger.

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

IV.1. Tillæg

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt følgende tillæg (grundbeløb 1. oktober 1997):

- 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 og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.

For så vidt angår tillæg til kliniske assistenter der overgår til eller ansættes efter det nye lønsystem, henvises til Bilag 2A.

V. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtrådte helt af Lønfondens med udgangen af 1998. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte kliniske assistenter stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Lønfondens (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

Protokollat J

RESERVELÆGER VED JOHN F. KENNEDY INSTITUTTET

Hovedoverenskomsten gælder for reservelæger ved John F. Kennedy Institutet, med følgende ændringer og tilføjelser:

OMRÅDE, ARBEJDSOMRÅDE OG STILLINGENS ART

Hovedoverenskomstens § 1 om område erstattes af følgende:

I.1. Område

Dette protokollat omfatter reservelæger og 1. reservelæger ved John F. Kennedy Institutet.

I.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. reservelæge deltager i tværgående videnskabeligt arbejde, som flere afdelinger på instituttet er fælles om.

I.3. Stillingens art

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.

IV. AFLØNNING, HERUNDER TILLÆG

IV.1. Tillæg

I henhold til § 7, stk. 6 i Hovedoverenskomsten er der aftalt følgende tillæg (grundbeløb 1. oktober 1997):

- 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 og derover ydes et tillæg på 45.700 kr. årligt.

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 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 så vidt angår tillæg til reservelæger ved John F. Kennedy Institutet der overgår til eller ansættes efter det nye lønsystem, henvises til Bilag 2A.

VI. SYGDOM OG BARSEL

Staten udtrådte helt af Lønfonden med udgangen af 1998. De almindelige AC-regler følges ved sygdom og barsel, dog således, at tidsbegrænset ansatte reservelæger/1.reservelæger ved J.F. Kennedy Institutet stilles, som om de fortsat var omfattet af bestemmelserne om Lønfonden (§ 29 i overenskomst af 27. januar 1994 for underordnede sygehuslæger m.fl.) således, at institutionen har forpligtelser svarende til Lønfondens.

Protokollat om NYT LØNSYSTEM for Yngre Læger i staten

Med virkning fra den 1. januar 2000 foretages følgende ændringer i forhold til Hovedoverenskomsten:

Hovedoverenskomstens § 2 (løn), § 7, stk. 1-2 og 4-6 (tillæg) erstattes i det nye lønsystem af følgende:

Løn

§ 1. Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn, jf. § 3.

Basisløn

§ 2. Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til sin anciennitet, jf. § 4:

Basisløn 1. april 1999

Pensionsbidrag beregnes af basisløn inkl. eget pensionsbidrag
(bruttobasislønnen)

<i>Basisløntrin</i>	<i>Basisløn inkl. eget pensions- bidrag</i>	<i>Eget pensions- bidrag</i>	<i>Basisløn ekskl. eget pensions- bidrag</i>
3	207.333	10.367	196.966
4	222.268	11.113	211.155
5	237.202	11.860	225.342
6	249.549	12.477	237.072

7	261.896	13.095	248.801
8	272.914	13.646	259.268

Basisløn 1. april 2000

Pensionsbidrag beregnes af basisløn ekskl. eget pensionsbidrag

<i>Basisløntrin</i>	<i>Basisløn ekskl. eget pensionsbidrag</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensionsbidrag</i>	<i>Basisløn inkl. eget pensionsbidrag</i>
3	196.966	32.696	10.899	207.865
4	211.155	35.052	11.684	222.839
5	225.342	37.407	12.469	237.811
6	237.072	39.354	13.118	250.190
7	248.801	41.301	13.767	262.568
8	259.268	43.038	14.346	273.614

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):

Basisløn 1. april 1999

Pensionsbidrag beregnes af basisløn inkl. eget pensionsbidrag (bruttobasislønnen)

<i>Basisløn inkl. eget pensionsbidrag</i>	<i>Eget pensionsbidrag</i>	<i>Basisløn ekskl. eget pensionsbidrag</i>
378.947	18.947	360.000

Basisløn 1. april 2000

Pensionsbidrag beregnes af basisløn ekskl. eget pensionsbidrag

<i>Basisløn ekskl. eget pensionsbidrag</i>	<i>Pensionsbidrag i alt</i>	<i>Eget pensionsbidrag</i>	<i>Basisløn inkl. eget pensionsbidrag</i>
--	-----------------------------	----------------------------	---

<i>bidrag</i>			<i>bidrag</i>
360.000	59.760	19.920	379.920

Tillæg

§ 3. Der kan mellem Finansministeriet og Foreningen af Yngre Læger aftales kvalifikations- og funktionstillæg til særlige stillingsgrupper. Der henvises til Bilag 2A om centrale tillæg mv.

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 resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

Hovedoverenskomstens § 4 (lønanciennitet) erstattes af følgende:

Lønanciennitet

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

Hovedoverenskomstens § 5 (pension) erstattes af følgende:

Pension

§ 5. Ansættelsesmyndighedens pensionsbidrag udgør 10 % og den ansattes pensionsbidrag 5 % af:

- * basislønnen, jf. § 2.
- * centralt aftalte tillæg, jf. § 3, stk. 1, i det omfang det fremgår af bilag 2A
- * funktions- og kvalifikationstillæg efter § 3, stk. 2, i det omfang det er aftalt, at de er pensionsgivende
- * varige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4.
- * midlertidige tillæg efter § 3, stk. 3 og stk. 4, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale.

Stk. 2. Pr. 1. april 2000 sker der følgende ændringer i beregningen af pensionsbidraget:

Pensionsbidraget beregnes på grundlag af nettolønnen. Dvs., at tillæg mv. ikke længere skal opregnes med 100/95 før beregningen af pensionsbidraget.

Pensionsbidragsprocenten forhøjes til 16,6 pct., hvoraf ansættelsesmyndighedens bidrag udgør 2/3 og den ansattes bidrag 1/3.

Stk. 3. I øvrigt gælder det i Hovedoverenskomstens § 5, stk. 2-8 anførte vedrørende pension.

Flyttegodtgørelse

§ 6. Hvis en ansat forflyttes til et andet tjenestested og i denne anledning nødsages til at foretage flytning af husstand og bohav, ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Supplerende flyttegodtgørelse udbetales i forhold til den ansattes lønmæssige indplacering efter satserne for tjenestemænd i nedenstående lønrammer:

Basisløntrin	Lønramme
---------------------	-----------------

3-6	17-24
-----	-------

7-8	25-34
-----	-------

Afdelingslæger og arbejdslæger i Arbejdstilsynet følger satserne i lønramme 35-42.

Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

§ 7. For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 2C.

Overgangsordning for allerede ansatte

§ 8. Overgang til basislønssystemet er frivillig for medarbejdere, der er ansat før 1. januar 2000.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem.

Aflønning efter det hidtidige lønsystem opretholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for overenskomstens område.

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 § 3, stk. 1 og 2. Indplaceringen sker herefter på nærmest højere løntrin i basislønskalaen.

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

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet,

inkl. eventuelle varige tillæg efter § 3, 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.

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 det 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.

Overgang til det nye lønsystem

§ 9. Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. januar 2000 og følgende år.

Stk. 2. Overgang til det nye lønsystem kan herudover kun ske i forbindelse med, at der aftales tillæg til en ansat efter § 3, stk. 3 og 4.

Stk. 3. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

København, den 16. juni 2000

Foreningen af Yngre
Læger

Mette Worsøe
Klaus Matthiesen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Henrik Bo Nielsen

Bilag 2A

Protokollat om tillæg mv., der i henhold til § 3, stk. 1 (Bilag 2) forhandles og aftales centralt mellem Finansministeriet og AC og om tillæg som gøres pensionsgivende

1. Alle faste tillæg med undtagelse af turnustillægget og paraplytillægget videreføres som centrale tillæg i henhold til § 3, stk. 1 i protokollatet om nyt lønsystem for Yngre Læger i staten, herunder også det pensionsgivende tillæg til afdelingslæger på 73.900 kr. årligt.

2. Til ansatte der overgår til eller ansættes efter det nye lønsystem gøres følgende tillæg pensionsgivende,

- a. Tillæg til reservelæger på løntrin 3 og 4 på 30.400 kr. årligt.
- b. Tillæg til reservelæger/1. reservelæger på løntrin 5 og 6 på 34.200 kr. årligt efter 2 års samlet beskæftigelse.
- c. Tillæg til reservelæger/1. reservelæger på trin 7 og derover på 45.700 kr. årligt.
- d. Tillægget til 1. reservelæger ved Københavns Fængsler og ved John F. Kennedy Instituttet på 32.700 kr. årligt, der efter 2 års anciennitet som 1. reservelæge forhøjes til 41.900 kr. årligt.
- e. Tillægget til 1. reservelæger ved Københavns Fængsler og ved John F. Kennedy Instituttet med 2 års anciennitet som 1. reservelæge, som har opnået autorisation som speciallæge, og som er ansat i en afdeling med det pågældende speciale, på 9.100 kr. årligt.
- f. Tillægget til assisterende læger i Arbejdstilsynet og til embedslægeassistenter, der har mindst 4 års anciennitet og som enten har bestået kursus i samfundsmedicin eller gennemgået en dertil svarende

uddannelse, der årligt udgør 41.900 kr. Tillægget ydes dog altid senest et år efter ansættelsen, når vedkommende har bestået kursus i samfundsmedicin eller har gennemgået en dertil svarende uddannelse.

Tillæggene er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et pensionsbidrag der udgør 15 pct., fordelt med 5 pct. i egetbidrag og 10 pct. i arbejdsgiverbidrag.

Inden beregning af pensionsbidrag skal de anførte tillæg opregnes med 100/95.

Pr. 1. april 2000 sker der følgende ændringer i beregningen af pensionsbidraget:

- Pensionsbidraget beregnes på grundlag af nettolønnen. Dvs., at tillæg mv. ikke længere skal opregnes med 100/95 før beregningen af pensionsbidraget.
- Pensionsbidragsprocenten forhøjes til 16,6 pct., hvoraf ansættelsesmyndighedens bidrag udgør 2/3 og den ansattes bidrag 1/3.

Der indbetales fortsat (efter 1. april 2000) pensionsbidrag af militærtillægget i henhold til aftale mellem Forsvarsministeriet og Akademikernes Centralorganisation, senest aftale af 9. oktober 1997.

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 begrunder 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 resultatløns, 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 forhandlingprocedure, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- * sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, 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 interessetvister

A. Retstvister

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

B. Interessetvister

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 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.

Cirkulære af 19. juni 2000	
Fmst. nr. 007-00	
<p>Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, Personalestyrelsen, Forhandlingskontoret.</p> <p>Adresse: Borgergade 18 DK-1017 København K Telefon 33 92 88 00 Telefax 33 32 81 27</p>	
J.nr. 4111-86-00004	PKAT 067
<p>Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes ved henvendelse til Schultz Information, tlf. 43 63 23 00. Pris 35 kr.</p>	