

Udskriftsdato: 3. januar 2026

CIR1H nr 9214 af 19/03/2025 (Gældende)

Cirkulære om overenskomst for læger i staten

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-3291

Cirkulære om overenskomst for læger i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og Yngre Læger har med virkning fra 1. april 2024 indgået vedlagte overenskomst for læger i staten.

Overenskomsten afløser overenskomst af 12. juli 2022 for læger i staten (Medst. nr. 041-22).

2. Overenskomsten er redigeret således, at der i videst muligt omfang er overensstemmelse med akademikeroverenskomsten.

Af væsentlige ændringer i forhold til den hidtidige lægeoverenskomst kan nævnes:

a) Fra 1. april 2025 kan den ansatte vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct. helt eller delvist udbetales som løn eller af ansættelsesmyndigheden indbetales helt eller delvist på en opsparingsordning i tilknytning til den overenskomstbestemte pensionsordning.

b) Fra 1. april 2025 etableres en ret for ansatte til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pension, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

c) Fra 1. april 2025 forhøjes pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint, så denne fremover udgør 18,07 pct.

d) Fra den 1. april 2025 ydes et pensionsgivende tillæg til læger, der i henhold til Sundhedsstyrelsens til enhver tid gældende bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger ansættes i hoveduddannelsesforløb i staten, jf. bilag 11.

3. Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 blev parterne enige om, at retten til betalt spisepause ekspliciteres som en overenskomstmæssig ret, hvor en sådan ret består i dag. Retten til betalt spisepause bortfalder således ikke, selv om arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed for arbejdsgiveren i pausen. Parterne er enige om, at ret til betalt spisepause forudsætter, at de ansatte står til rådighed i pausen. Parterne er endvidere enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis i forhold til arbejdsplanlægning.

4. Ved overenskomstforhandlingerne i 2021 blev parterne enige om, at tillidsrepræsentanten i forbindelse med

de årlige lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne. Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

5. Bestemmelserne om gammelt lønsystem er udeladt, men dette ændrer ikke noget ved de rettigheder, som evt. ansatte på gammelt lønsystem måtte have fx vedr. overgangsordninger mv.

6. Til overenskomsten er der knyttet følgende bilag:

Bilag 1: Generelle aftaler

Bilag 2: Protokollat om afdelingslæger

Bilag 3: Protokollat om læger på Sundhedsministeriets område

Bilag 4: Protokollat om reservelæger ved Københavns Fængsler

Bilag 5: Protokollat om militære reservelæger i Forsvaret

Bilag 6: Protokollat om kliniske assistenter

Bilag 7: Protokollat om lægen på skoleskibet ”Danmark”

Bilag 8: Læger ved Forsvaret, der er i klinisk basis uddannelse (KBU)

Bilag 9: Læger i hoveduddannelsesforløb i staten

Bilag 10: Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Bilag 11. Forhandlingssystemet

7. Finansministeriet bemyndiger hermed de enkelte ministerier til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler, jf. overenskomstens § 6. Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

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

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

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

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

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

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

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

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 19. marts 2025 og har virkning fra den 1. april 2024. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 12. juli 2022 om overenskomst for læger i staten (Medst. nr. 041-22).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 19. marts 2025

MARIANNE MØLLGAARD MADSEN

Overenskomst for læger i staten

-

Kapitel 1. Overenskomstens område**§ 1. Overenskomstens område**

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

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

Stk. 3. Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, der er ansat i
 - a) Staten og folkekirken,
 - b) Kommuner, regioner, folkeskolen, kommunale fællesskaber og statslige kommunale fællesskaber mv.,
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner,
 - d) Statsfinansierede virksomheder,
 - e) Virksomheder på tilskudsområder,
 - f) Koncessionerede virksomheder eller
 - g) Aktieselskaber.
- 2) Personer, der er afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Vedrørende opslag af stillinger henvises til kapitel 15 i Personaleadministrativ Vejledning (PAV). Det henstilles til ansættelsesmyndighederne, at der ved ansættelse gives hurtig meddelelse herom til Yngre Læger.

Det er en forudsætning for ansættelse af pensionerede efter overenskomsten, at der er sket en faktisk og reel fratræden.

Pensionerede ansættes efter en individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke er omfattet af en (fælles)overenskomst og/eller organisationsaftale. Den individuelle kontrakt skal indeholde bestemmelser om løn og andre vilkår for ansættelsen. Der skal knyttes en pensionsordning til ansættelsen med indbetaling af pensionsbidrag, der skal være på niveau med pensionsbidraget i sammenlignelige (fælles)overenskomster og/eller organisationsaftaler.

Indbetaling af pensionsbidrag kan dog undlades for ansatte på individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke varer ud over 12 måneder, eller hvis der er tale om få timers beskæftigelse om ugen. I disse tilfælde udbetales pensionsbidraget som løn.

Allerede ansatte, som er ansat efter (fælles)overenskomst og/eller organisationsaftale, vil fortsat være omfattet af (fælles)overenskomsten og/eller organisationsaftalen, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

En ansats overgang til delpension, jf. § 5 i cirkulære om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., indebærer ikke, at den ansatte derved anses for at være pensioneret. Den ansatte er fortsat omfattet af overenskomsten, herunder med indbetaling af pensionsbidrag efter overenskomstens regler herom. Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension.

§ 2. Ansættelsesform

Udeladt (ikke længere relevant).

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Løn

Lønssystemet består af en basisløn og en tillægsdel. Tillægsgdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationsstillæg, engangsvederlag samt resultatløn, jf. § 5.

§ 4. Basisløn

Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til sin anciennitet, jf. § 8.

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

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

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1:

Basisløntrin 3 udgik pr. 1. oktober 2008.

Basislønnen er eksklusiv pensionsbidrag.

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

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

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

§ 5. Tillæg

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

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

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Tillæggene i lønsystemet består af:

Centralt aftalte tillæg, stk. 1.

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

Decentralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, stk. 2.

Disse tillæg fremgår af protokollater til denne overenskomst.

Nye tillæg, der aftales for grupper af ansatte i henhold til § 5, stk. 2, samt justering af sådanne tillæg forudsætter, at der i forbindelse med overenskomstforhandlinger er afsat de fornødne puljemidler hertil. Aftaler om nye decentrale tillæg eller ændringer af bestående tillæg skal forelægges for Finansministeriet inden de kan træde i kraft. Forelæggelsen skal indeholde angivelse af anstallet af medarbejdere, der potentielt omfattes af tillægget.

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

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

Der kan indgås forhåndsaftaler om ydelse af sådanne tillæg.

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

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

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 9.

Resultatløn, stk. 7.

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

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

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

§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv.

For så vidt angår forhandlingssystemet, herunder procedure og løsning af tvister samt opsigelse af decentrale aftaler, henvises til bilag 10.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Der er indgået aftale om, at forhandlingsreglerne kan fraviges lokalt (fleksible forhandlingsregler), jf. bilag 10, I. 3. Lokalt niveau, punkt B.

§ 7. Lønregulering

Basislønnen efter § 4, funktions- og kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 1-3 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 5, stk. 4, medmindre andet aftales.

§ 8. Lønanciennitet

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 2:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 3:

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

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

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

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

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 4:

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

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

Cirkulærebemærkning til § 8:

Bestemmelserne i § 8 gælder tilsvarende for så vidt angår medregning af beskæftigelse i lønancienniteten for perioder med tjenestefrihed uden løn.

§ 9. Lønudbetaling, lønberegning mv. (fælles regelsæt)

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning (jf. for tiden cirkulære af 1. september 2015 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd).

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Samme beregningsmetode som i stk. 2 og 3 anvendes:

1. I tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag
2. I tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage.

§ 10. Pensionsbidrag

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

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

5. Engangsvederlag efter § 5, stk. 6 og resultatløn efter § 5, stk. 7, i det omfang det i den konkrete tillægsaftale er aftalt pensionsgivende
6. Udligningstillæg efter de hidtidige bestemmelser om overgang til nyt lønsystem.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres § 10, stk. 1, til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag, af følgende løndele:

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

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., kan efter den ansattes eget valg udmøntes som løn, jf. § 11.

Med virkning fra den 1. april 2025 ændres § 10, stk. 2, til følgende:

Stk. 2. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan efter den ansattes eget valg udmøntes helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. § 11.

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

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

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til Lægernes Pensionskasse.

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

Stk. 7. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan alene ske i henhold til reglerne herom i Finansministeriets cirkulære af 29. juni 2023 om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (Medst. nr. 018-23). For bidrag, der er indbetalt før 1. april 2005, gælder de før denne dato gældende regler.

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

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

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

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage, således som disse er aftalt i bilag 1 til Finansministeriets cirkulære af 5. november 2024 om aftale om seniorordninger (Medst. nr. 035-24).

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes følgende som stk. 11:

Stk. 11. En ansat har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Cirkulærebemærkninger til § 10:

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

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

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

Eksisterende tillæg efter § 5, stk. 1 og 2 kan ikke gøres pensionsgivende ved decentral eller lokal aftale.

Der kan ikke lokalt aftales anden pensionsdækning.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om det samlede pensionsbidrag og egetbidraget.

Der indbetales ATP-bidrag efter sats F. Pr. april 2020 oprykkes de ansatte til ATP-sats A.

Hvis en ansat, der er fyldt 70 år, ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk. 10, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold og bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte) (Medst. nr. 012-21).

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

§ 11. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 16,8 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som løn.

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

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende
3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 17,1 pct.

Med virkning fra 1. april 2025 ændres § 11, stk. 1-2, til følgende:

Den enkelte ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 10, stk. 2, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i pensionsordningen, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
2. Beløbet er ikke pensionsgivende

3. Ved beregning af evt. merarbejdsbetaling, jf. § 14, stk. 6, medregnes beløbet ikke i årslønnen, idet eget pensionsbidrag ved beregningen af merarbejdsbetaling dog opgøres som 1/3 af 18,07 pct.
4. Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.
5. Ansættelsesmyndigheden kan alene indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget, jf. stk. 1.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 2:

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres cirkulærebemærkningen til § 11, stk. 2, til følgende:

I alle andre henseender indgår den del, der overstiger 15,0 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 15,0 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen udbetalt som løn.

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres § 11, stk. 3, til følgende:

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt helt eller delvist som løn eller indbetalt helt eller delvist til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 pct. udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes følgende cirkulærebemærkning:

Cirkulærebemærkninger til § 11:

Det er en forudsætning for indbetaling til opsparingsordningen, at den ansatte har sin pensionsordning i et pensionsselskab, der tilbyder opsparingsordningen.

Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge den ansatte tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesse.

§ 12. Funktion i højere stilling

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

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

Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

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

Stk. 2. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Stk. 3. Der kan lokalt indgås arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende indgås aftaler i henhold til rammeaftalen mellem samme parter om opsparing af frihed.

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 kan lokalt indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger.

Stk. 6. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højest med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 7. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 8. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Der er med formuleringen af § 13, stk. 1, ikke tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis.

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

Bestemmelsen i stk. 5 indebærer, at der lokalt kan indgås aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter arbejdstidsnormen inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til den/de følgende normperiode/r. Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til senere normperioder, udløser ikke merarbejdsgodtgørelse.

§ 13A. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 13, stk. 1 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkning til § 13A:

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

Stk. 2. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Cirkulærebemærkning til § 13A, stk. 2:

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

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitligt 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 13, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 4:

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

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

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

Stk. 5. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 10, af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af den måned, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 13A, stk. 6:

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

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 13A, stk. 7:

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

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

§ 14. Merarbejde

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

Reglerne omfatter ikke:

1. Ansatte, der er omfattet af særskilte overtid- eller merarbejdsordninger aftalt mellem overenskomstens parter. Dette gælder reservelæger v. Københavns Fængsler, militære reservelæger i Forsvaret og lægen på skoleskibet ”Danmark”, jf. bilag 4, 5 og 7.
2. Afdelingslæger, jf. bilag 2.

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

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

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

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

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

Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst hvert kvartal.

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

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

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 14:

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

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

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

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

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

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

§ 15. Opsparingsdage

Hvis merarbejde ikke har kunnet afvikles inden udløbet af afspadseringsfristen i § 14, stk. 5, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed konverteret som opsparingstimer/-dage.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer der årligt kan konverteres til opsparringstimer/-dage, dels for den til enhver tid værende opsparring af timer/dage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 3. Afspadsering, der efter stk. 1, er konverteret til opsparringstimer/-dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 6.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af opsparringstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 5. Ved afvikling af opsparringstimerne har den ansatte ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 6. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparringstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk. 7. Hvis opsparringen af timer ved den ansattes eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 2 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Eventuelle uafviklede konverterede omsorgstimer/-dage ændres med virkning fra 1. maj 2015 til opsparringstimer/-dage og omfattes af reglerne i stk. 2-7.

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 er der aftalt nye bestemmelser om opsparingsdage, som erstatter de hidtil gældende bestemmelser om konverterede omsorgsdage, jf. aftale af 5. maj 2015 (Modst. nr. 015-15) om opsparingsdage, der er indarbejdet i § 15.

Ændringerne indebærer bl.a. at afviklingen af de opsparede dage efter den 1. maj 2015 ikke længere kan fastlægges ensidigt af den ansatte, men skal ske efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Herudover gælder efter den 1. maj 2015, at opsparingsdage, som ikke er afviklet ved en ansats fratræden, skal godtgøres kontant. Dagene kan således ikke overføres ved direkte overgang til anden statslig arbejdsgiver og bortfalder ikke ved overgang til ny ansættelse uden for staten.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at ansættelsesmyndigheden ved en ansats fratræden kan kræve, at eventuel opsparring, der overstiger det maksimumtimetal, der er angivet i § 15, stk. 2, (74 timer for fuldtidsansatte), bliver afviklet i opsigelsesperioden.

§ 16. Deltidsbeskæftigelse

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

Stk. 2. For videnskabelige medarbejdere ved sektorforskningsinstitutioner finder stk. 1, ikke anvendelse, og ansættelse på deltid kan således ske uden forudgående aftale med organisationen herom.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Kapitel 4. Fravær

§ 17. Sygdom (fælles regelsæt)

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

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

§ 18. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af det sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 5:

Med det sædvanlige pensionsbidrag menes det pensionsbidrag, som den enkelte ansatte har valgt, jf. §§ 10 og 11.

Stk. 6. Barns 1. og 2. sygedag

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:

1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. Forholdene på tjenestestedet tillader det
3. Barnet er under 18 år, og
4. Barnet er hjemmeværende.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær mv.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

Cirkulærebemærkninger til § 18, stk. 6:

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Forældre kan derfor dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den

1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Cirkulærebemærkninger til § 18:

De ansatte er desuden omfattet af:

1. Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale.
2. Finansministeriets cirkulære af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafkortning for ansatte i staten mv., der varetager ombud o. lign.

§ 19. Militærtjeneste

Funktionærlovens regler om militærtjeneste finder anvendelse.

Kapitel 5. Opsigelse og afsked

§ 20. Opsigelsesvarsler mv. (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 1:

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

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

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

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

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

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

Stk. 2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

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

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

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

Stk. 3. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 4:

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

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

§ 21. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påståede urimelige afskedigelser behandles efter reglerne i stk. 2-5.

Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om det.

Stk. 5. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-4 ved aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 21:

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. søgnehelligdage. Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Afgiver ansættelsesmyndigheden således opsigelsen en onsdag, skal organisationen anmode om forhandling tirsdag i den anden uge (under forudsætning af at der ikke i perioden er søgnehellidage), for at 14-dages fristen er overholdt.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen til en månedslønnet f.eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

Afholder overenskomstens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

§ 22. Indbringelse for faglig voldgift

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 23.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 21, stk. 4, kan organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift ved, at organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen.

Stk. 4. Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Cirkulærebemærkninger til § 22:

Til stk. 3-6. Jf. bemærkningerne til § 21 om opgørelse af frister.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6, ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelses-myndighedens forhold, kan den pålægge ansættelses-myndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelses-forholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens omfang afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelse af sagen.

§ 23. Bortvisning

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Organisation kan inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens parter.

Cirkulærebemærkninger til § 23, stk. 1:

Jf. bemærkningerne til § 20, stk. 4, om orientering af organisationen samt til § 21 om opgørelse af frister:

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 22, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 24. Flyttegodtgørelse

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohave, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

Cirkulærebemærkninger til § 24:

Ansættelsesmyndigheden kan kun yde flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

§ 25. Uddannelse

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

Stk. 2. Denne bestemmelse gælder ikke for:

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

§ 26. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, udbetales til boet og medregnes ikke i efterindtægten.

§ 27. Overgang til nyt lønsystem

Udeladt (ikke længere relevant).

§ 28. Særbestemmelser

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

§ 29. Fravigelse af overenskomstens bestemmelser

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

Stk. 2. Aftaler om fravigelser af overenskomstens bestemmelser, jf. stk. 1, kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel. Bestemmelsen i stk. 2, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 29.

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

Akademikerne og Moderniseringsstyrelsen (nu Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) har drøftet anvendelsen af § 29 om fravigelse af bestemmelserne i overenskomst for akademikere i staten.

Der er enighed mellem parterne om følgende generelle retningslinjer for den lokale anvendelse af bestemmelsen:

- a) *Bestemmelsen vedrørende fravigelse af overenskomsten er indgået med henblik på lokalt at kunne tilpasse de løn- og ansættelsesvilkår, der er reguleret i overenskomsten, for ansatte omfattet af overenskomsten*
- b) *Tværgående aftaler, der er aftalt med flere centralorganisationer, jf. overenskomstens bilag 1, kan ikke fraviges i videre omfang, end den enkelte aftale giver mulighed for.*
- c) *Der er ikke adgang til lokalt at fravige bestemmelser, der regulerer forholdet mellem overenskomstens parter, herunder*
 - *Bestemmelser om en organisations adgang til at indbringe afskedigelses- og bortvisningssager til forhandling mellem overenskomstens parter og efterfølgende faglig voldgift.*
 - *Bestemmelser om uenighed om aflønning kan videreføres mellem overenskomstens parter.*
 - *Bestemmelsen om hovedaftalen*
 - *Overenskomstens opsigelsesbestemmelse*
- d) *Der kan ikke aftales lavere pensionsbidrag end hvad der følger af overenskomstens § 10.*
- e) *Bestemmelser om til hvilken pensionskasse pensionsbidrag skal indbetales kan ikke fraviges.*

Ovennævnte retningslinjer bortfalder ved udløb af overenskomstperioden, medmindre parterne er enige om helt eller delvist at videreføre disse.

Moderniseringsstyrelsen (nu Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) henstiller, at lokale aftaler om fravigelse af overenskomstens bestemmelser angiver

- a) *at der er tale om en aftale efter § 29 i overenskomsten for læger i staten samt hvilke(n) konkret(e) bestemmelser(r) i overenskomsten, der fraviges,*
- b) *hvilke grupper, stillinger eller personer, der konkret omfattes af aftalen, og*
- c) *bestemmelser om eller principper for tilbagegang til overenskomstens bestemmelser, såfremt den lokale aftale opsiges.*

Cirkulærebemærkninger, der er udtryk for forståelsen af en overenskomstbestemmelse, vil ikke være bindende, såfremt den underliggende bestemmelse fraviges ved lokal aftale.

Til stk. 2

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

§ 30. Hovedaftale

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

§ 31. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Overenskomsten med tilhørende bilag har virkning fra 1. april 2024 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026. Samtidig ophæves overenskomst for læger i staten (Medst. nr. 041-22).

København, den 3. marts 2025

Yngre Læger

Wendy Schou

Finansministeriet

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Marianne Møllgaard Madsen

Generelle aftaler

-

De ansatte er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i pkt. 1-21:

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 er der indgået ny aftale eller aftalt ændringer i de aftaler, der er markeret med *.

1. Arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, for tiden Fmst. cirk. 4/7/23 (Medst. nr. 019-23).
2. Aftale om chefløn, for tiden Fmst. cirk. 10/7 2019 (Modst. nr. 059-19).
3. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelses-sammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2023 (Medst. nr. 018-23).
4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. cirk. 6/10 1999 (Fmst. nr. 064-99).
5. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. cirk. 26/1 1996 (Fmst. nr. 013/96).
6. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden SKM. cirk. 5/7 2021 (Medst. nr. 013-21).
7. Tjenesterejseaftalen, for tiden Fmst. cirk. 3/ 2023 (Medst. nr. 001-23).
8. Ferieaftalen, for tiden Fmst. cirk. 17/5 2024 (Medst. nr. 021-24).
9. Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Fmst. cirk. 4/7 2024 (Medst. nr. 028-24).
10. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. cirk. 17/6 2002 (Perst. nr. 011-02).
11. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. cirk. 29/4 2019 (Modst. nr. 019-19).
12. Tillidsrepræsentanter i staten mv., for tiden SKM. cirk. 8/12 2021 (Medst. nr. 049-21).
13. Job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. cirk. 14/6 1997 (Perst. nr. 033/97).
14. Aftale om seniorordning, for tiden Fmst. cirk. 05/11 2024 (Medst. nr. 035-24), samt aftale om fratrædelsesordninger, for tiden SKM. cirk. 21/12 2021 (Medst. nr. 053-21).
15. Rammeaftale om distancearbejde, for tiden Fmst. cirk. 6/7 2005 (Perst. nr. 039-05).
16. Implementering af deltidsskemaet, for tiden Fmst. cirk. 2/9 1999 (Perst. nr. 051-99).
17. Aftale om kontrolforanstaltninger, for tiden Fmst. cirk. 1/11 2010 (Perst. nr. 031-10).
18. Aftale om kompetenceudvikling, for tiden SKM cirk. 11/12 2019 (Medst. nr. 084-19).
19. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, for tiden SKM. cirk. 18/11 2021 (Medst. nr. 042-21).
20. Aftale om oplæring på særlige vilkår (integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. cirk. 29/6 2005 (Perst. nr. 036-05).

Cirkulærebemærkninger:

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

Som det fremgår af Fmst. cirkulære af 7. september 2023 (Medst nr. 020-23) om ansættelsesbreve for overenskomstsansatte i staten, bør ansættelsesområdet fremgå af ansættelsesbrevet. Dette er særligt vigtigt, hvis ansættelsesområdet omfatter andre institutioner end den institution, der er ansættelsesmyndighed.

Ad nr. 8. Ferie.

For ansatte ved Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Aalborg Universitet og Syddansk Universitet kan der være indgået lokalaftale i henhold til aftale af 28. oktober 2009 om feriekortordninger ved visse universiteter (Perst. nr. 059-09).

Ad nr. 9. Barsel, adoption og omsorgsdage

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

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til bekendtgørelse nr. 2271 om barselsfonden af 29. december 2020.

Afdelingslæger

-

1. Område

Dette protokollat omfatter læger ansat i stillinger som afdelingslæge.

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

For afdelingslæger erstattes overenskomstens § 3 (basisløn), § 5, stk. 3-6 (tillæg), § 7 (lønregulering), § 10 stk. 1 (pension) samt § 14 (merarbejde) af følgende:

2. Løn

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

	Basisløn
Afdelingslæger	471.838 kr.

3. Tillæg

- a) Bilag 10 (forhandlingssystemet) finder ikke anvendelse for afdelingslæger, jf. dog litra c, sidste punktum.
- b) Engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Engangsvederlag kan f.eks. ydes som:
 - 1. Honorering af særlig indsats
 - 2. Resultatløn
 - 3. Honorering af merarbejde.
- c) Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner.

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

Resultatet af forhandlingen indsendes til godkendelse hos Yngre Læger.

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

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

For så vidt angår opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg følges bestemmelserne i bilag 10, afsnit IV, pkt. C og D.

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

Cirkulærebemærkninger til pkt. 3:

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

4. Lønregulering

Basislønnen efter pkt. 2, funktionstillæg efter pkt. 3 samt afdelingslægetillæg efter pkt. 3 litra d, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter pkt. 3 medmindre andet aftales.

5. Pension

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

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

Med virkning fra 1. april 2025 ændres punkt 5 til følgende:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af følgende løndelev:

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

6. Afdelingslæger ved Statens Serum Institut

Stillinger som afdelingslæge ved Statens Serum Institut er ikke vagtbærende.

Læger på Sundhedsministeriets område

-

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, herunder læger i tidsbegrænsede uddannelsesstillinger, ved institutioner på Sundhedsministeriets område. Afdelingslæger er dog omfattet af bilag 2.

2. Arbejdsområde

En læge er – under hensyn til sin forudgående og løbende uddannelse og under iagttagelse af behovet på den afdeling, hvor lægen 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 læge deltager i tværgående videnskabeligt arbejde, som flere afdelinger på instituttet er fælles om.

3. Tillæg

Der ydes følgende tillæg, der er pensionsgivende:

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

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

Til læger på løntrin 8 ydes et tillæg på 59.900 kr. årligt.

Cirkulærebemærkninger:

Se overgangsbestemmelser under pkt. 6

4. Sygdom

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

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

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

5. Barsel

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

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

6. Overgangsbestemmelser

Såfremt læger er ydet lokale tillæg svarende til de tillæg, der fremgår af punkt 3, ændres lønsammensætningen, så de pågældende læger fremadrettet modtager tillæg i henhold til punkt 3.

Hvis de hidtidige lokalt aftalte tillæg samlet overstiger tillæg efter punkt 3, gives et udligningstillæg svarende til forskellen mellem tillæg efter punkt 3 og de hidtidige lokale tillæg.

Allerede ansatte læger ved protokollatets ikrafttræden bevarer gunstigere opsigelsesregler end de, der følger af funktionærloven, som personlig ordning.

Reservelæger ved Københavns Fængsler

-

1. Område

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

2. Ansættelse

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

Der kan i særlige tilfælde optages forhandlinger mellem Yngre Læger og ansættelsesmyndigheden og aftales fastansættelse uden tidsbegrænsning

Ansættelse som 1. reservelæge sker for 5 år.

3. Arbejdstidsregler

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

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg, der er pensionsgivende:

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

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

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

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

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

5. Sygdom

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

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

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

6. Barsel

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

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

7. Opsigelse

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

Militære reservelæger i Forsvaret

-

1. Område

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

Protokollatet omfatter ikke værnepligtige.

2. Ansættelse

Ansættelsen er tidsbegrænset.

3. Arbejdstid

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

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

Militære reservelæger er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

4. Bonus

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

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

5. Tillæg

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

Der henvises i øvrigt til aftalen mellem Forsvarskommandoen og Yngre Læger (i Forsvaret) om tillæg til reservelæger på nye lønformer af 26. september 2002.

6. Militærtillæg

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

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

7. Tillæg i øvrigt

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

8. Efteruddannelse

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

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

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

9. Efterindtægt

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

10. Kontrakter

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cirkulærebemærkninger:

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

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

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

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

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

De nærmere retningslinjer for suspension fastsættes af Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

11. Beredskabsforøgelser

Beredskabsforøgelser 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.

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

Kliniske assistenter

-

1. Område

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

2. Arbejdsområde

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

3. Ansættelse

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

Ansættelse forudsætter medicinsk kandidateksamen og relevant klinisk erfaring.

4. Tillæg

Der ydes følgende pensionsgivende tillæg:

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

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

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

5. Sygdom

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

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

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

6. Barsel

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

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

Lægen på skoleskibet ”Danmark”

-

1. Område

Protokollatet omfatter lægen på skoleskibet ”Danmark”.

2. Ansættelse

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

3. Arbejdstid

Lægen tilrettelægger sit arbejde i samråd med skibsføreren.

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

4. Tillæg

Der ydes følgende tillæg, der er pensionsgivende:

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

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

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

5. Sygdom

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

6. Øvrige vilkår

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

Læger ved Forsvaret, der er i klinisk basis uddannelse (KBU)

-

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der som led i klinisk basisuddannelse (KBU) ansættes ved Forsvaret, jf. § 17 i Bekendtgørelse nr. 1256 af 25. oktober 2007 om lægers kliniske basisuddannelse.

2. Arbejdstid

Den ansatte er omfattet af arbejdstidsreglerne i pkt. 3 og 7 i bilag 5 til overenskomsten.

3. Tillæg

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

Cirkulærebemærkninger:

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

4. Sygdom

Læger i klinisk basisuddannelse, hvis ansættelse ved Forsvaret er ophørt, har ret til løn under sygdom, hvis følgende betingelser er opfyldt:

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

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

5. Barsel

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

- a) Tidspunktet for forventet fødsel (ved adoption: modtagelse af barnet) ligger inden ansættelsens ophør eller maksimalt 9 måneder efter ansættelsens ophør og
- b) Lægen i klinisk basisuddannelse umiddelbart forud for ansættelsens ophør har haft ansættelse eller ansættelser i mindst 6 måneder. Hvis Lægen i klinisk basisuddannelse i denne periode har haft flere

ansættelser, er det yderligere en betingelse, at der ikke har været afbrydelser mellem ansættelsesforholdene af mere end 1 måneds varighed.

Læger i hoveduddannelsesforløb i staten

-

Med virkning fra 1. april 2025 tilføjes som ny bilag 9:

1. Område

Dette protokollat omfatter læger, der ansættes i hoveduddannelsesforløb i staten.

2. Tillæg ved ansættelse i hoveduddannelsesforløb i staten

Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelsesforløbet, ydes et pensionsgivende tillæg på 41.500 kr. årligt. ”

3. Tillæg efter 2,5 år i hoveduddannelsesforløb

Til læger, der ansættes i en stilling i staten som led i hoveduddannelses

forløbet, og har gennemført 2,5 år i hoveduddannelsesforløb, ydes et pensionsgivende tillæg på 67.900 kr. årligt.

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

-

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

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

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

For at styrke kompetenceudviklingsindsatsen for akademikere kan der søges om støtte til individuel, kompetencegivende kompetenceudvikling i Den Statslige Kompetenceudvikling (www.kompetenceudvikling.dk).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne og nyuddannede akademikere. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling.

For nyuddannede akademikere kan overgangen fra studie- til arbejdsliv være

særligt udfordrende, og derfor er det vigtigt at have en systematik til introduktion af disse til arbejdspladsen, opgaver og ansvar. Det er vigtigt med en god begyndelse på et godt og langt arbejdsliv, der hjælper den enkelte til at løse samfundsvigtige opgaver effektivt og med høj kvalitet.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

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

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

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

Kvalifikationstillæg til grupper

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

være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

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

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

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

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 og på lokalt niveau.

Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale og lokale 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. § 5, indgås mellem Finansministeriet og Yngre Læger.

2. Decentralt niveau, jf. § 5, stk. 2

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

3. Lokalt niveau, jf. § 5, stk. 3-7

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

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

B. Der er mulighed for lokalt at indgå aftale om andre forhandlingsregler end i pkt. A. Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye lønsystemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om *lokale forhandlingsregler (fleksible forhandlingsregler)*.

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

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

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

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

Forhandlingssystemet bygger på en dialog på to niveauer:

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

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

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

Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne.

Cirkulærebemærkninger, sidste afsnit:

Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

II. Rammerne for de decentrale forhandlinger

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik.

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

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

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

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

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

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

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

III. Rets- og interesselister

A. Retstister

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

B. Interesselister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

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

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

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

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

IV. Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

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

B. Aftaler om tillæg til grupper af medarbejdere, jf. § 5, stk. 2, der er indgået mellem de enkelte ministerier/styrelser/institutioner og 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, jf. § 5, stk. 3 og 4 og 7 kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

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

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

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

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